

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.

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.

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

Souscription

J'ai lu les Conditions générales (CG) sur le site 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: _____

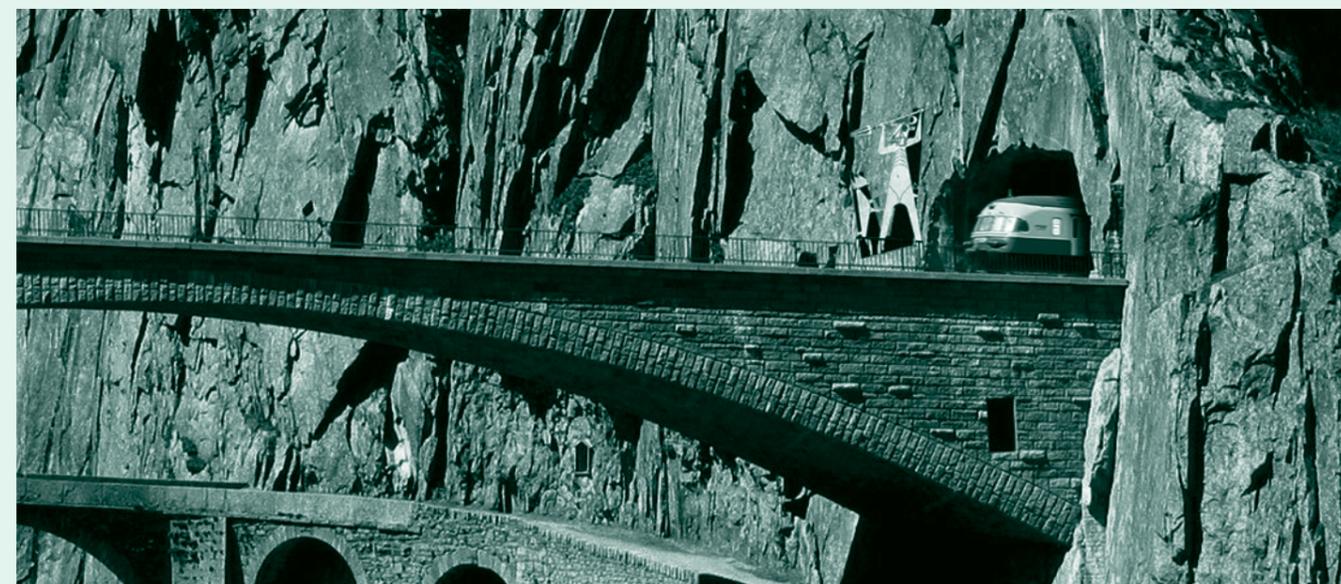
Lieu et date: _____ Signature: _____

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

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



À la fin de l'été, nous avons déploré deux accidents de train, un à Döttingen AG et l'autre à Olten. Par chance dans la malchance, nous nous en sommes tirés sans de trop gros dommages. Dans les deux cas, c'est par pur hasard qu'il n'y a pas eu de collision frontale. De tels accidents, impliquant des blessés ou même des morts, touchent tous les cheminots de très près et chaque mécanicien de locomotive sait, par expérience, à quel point la frontière entre chance et catastrophe peut être mince.

À la suite de ces accidents, des exigences ont été lancées de tous côtés pour que des investissements soient faits dans l'infrastructure. Il est possible qu'avec le ZUB ou l'ETCS, ces deux accidents ne seraient pas arrivés. Mais ce serait une erreur de penser que de telles sécurités techniques sont en mesure de prévenir tous les accidents. La réalité est bien plus complexe.

Le spécialiste des chemins de fer et ancien rédacteur du NZZ, Hans Bosshard, l'explique dans le magazine d'octobre du «Tages-Anzeiger»: «La forêt de signaux des CFF a énormément augmenté au cours de la dernière décennie. D'un point de vue économique, il ne serait pas judicieux, à court terme, d'équiper tout le réseau ferroviaire suisse avec le ZUB. Les CFF sont dépendants de la fiabilité et du sens des responsabilités des mécaniciens de locomotive». Des mots justes.

Mais, comme nous l'avons constaté suite à la lecture du magazine, les CFF ne sont pas connus pour écouter Hans Bosshard. Et par expérience personnelle, je sais qu'ils ne prêtent pas non plus l'oreille aux voix critiques qui s'élèvent dans leurs propres rangs. Dommage, en fait – et dangereux,

également. Dangereux, car au cours des prochaines années, toute une génération de mécaniciens de locomotive devra être remplacée aux CFF. Et les CFF se compliquent ainsi la tâche qui consiste à trouver suffisamment de personnes qualifiées. Il ne faut pas s'en étonner. Vous trouverez quelques pensées critiques à ce sujet dans ce Loco Folio.

Les négociations sur le nouveau CCT CFF Cargo International ont repris. Une équivalence avec le CCT CFF Cargo est une base de négociation pour le VSLF. On peut évoquer davantage de flexibilité, en cas d'augmentation simultanée massive de l'indemnisation. Il est clair que la poursuite du morcellement du personnel de loc complique la distribution des services, des jours de congé et des vacances, aussi bien pour le personnel que pour les répartiteurs. Une fois de plus, on a droit à une dégradation massive – et gratuite qui plus est.

Aux CFF comme aux CFF Cargo, de vastes suppressions de postes ont été décidées, dans l'administration en premier lieu. Du point de vue de l'entreprise, ces mesures sont compréhensibles. Le VSLF soutiendra ses syndicats partenaires de la communauté de négociations dans leurs efforts afin que les suppressions soient socialement acceptables et qu'elles s'effectuent dans le cadre du CCT.

Une autre tâche commune consiste à prendre les mesures décidées par le conseil de fondation de la caisse de pension CFF et à éviter d'autres soucis au personnel. En tant que syndicat professionnel, il est également de notre responsabilité d'éviter que notre caisse de pension se retrouve à nou-

veau en situation critique. Il y a infiniment peu de chances pour qu'une aide de l'état soit accordée une deuxième fois.

Ce qui compte, dans ce cas, c'est de garder l'œil sur la situation dans son ensemble: il n'y a pas que notre caisse de pension qui soit concernée par les taux d'intérêt très bas du marché financier et par l'espérance de vie en croissance constante. De plus, il y a des signes précurseurs laissant envisager que toute la structure du deuxième pilier se retrouvera bientôt dans l'agenda politique. J'imagine tout à fait qu'il risque d'être nécessaire de briser certains vieux tabous afin de sécuriser ce dispositif de prévoyance pour le futur.

Au chapitre des changements réjouissants: le VSLF aura sa place à la table du BLS AG. En septembre 2011, nous avons co-signé le CCT et sommes donc partenaires sociaux. Cela ouvre la porte à de nouvelles possibilités pour notre section BLS. Et bien sûr, à un surcroît de travail. Je suis certain que le BLS AG percevra et appréciera le VSLF de la même manière que les autres chemins de fer auprès desquels nous sommes partenaires sociaux.

Je suis très heureux de rendre visite personnellement à toutes les assemblées générales de nos sections à l'automne. Je me ferai un plaisir, à la demande, de transmettre des informations concernant notre travail au comité directeur. Naturellement, je me tiens aussi à disposition pour vos questions, désirs et critiques. Je me réjouis d'entendre vos déclarations et les discussions qui en découlent.

Votre président
Hubert Giger

Formation de mécanicien CFF en trafic voyageurs

Qualitygroup VSLF AR



Décollage pour le nouveau monde des chemins de fer

Sous la direction de l'ancien dirigeant de la Direction de conduite des trains (ZF), il y a de cela environ six ans, l'on avait décidé d'externaliser la formation de base et la formation continue du personnel de locomotive Voyageurs CFF. Une décision qui a eu des répercussions très importantes et qui est pratiquement à l'origine de la débâcle qui règne encore à nos jours dans le domaine de la formation du mécanicien: à part quelques exceptions, sur le plan du contenu, les journées annuelles de formation des mécaniciens sont en effet devenues une vraie farce; lors de la conduite du train, il y a toujours plus de mécaniciens qui manquent de sécurité, car ils n'ont pratiquement plus les connaissances nécessaires de base, puisque elles ne sont plus assurées pendant la formation, ou seulement de manière insuffisante. La durée de la formation est trop brève et même la partie pratique dans le cadre du service de manoeuvre est trop limitée. Nos jeunes collègues ne sont pas du tout à l'envie: bien sûr, ils sont très orgueilleux d'avoir franchi avec succès la procédure de sélection qui leur permet de suivre la formation de mécanicien, mais ils s'attendent qu'elle soit efficace, fiable et bien structurée, car ce sont les fondements spécifiques du sigle CFF. Au contraire, ils se retrouvent avec un système de formation qui, loin de n'importe quelle méthode didactique, débute par une partie théorique sur le monde ferroviaire d'une durée de trois mois; un système de formation qui, aux aspirants mécaniciens, laisse à peine le temps de consolider et de mettre en pratique ce qu'ils ont appris sur le plan théorique. Cela pose beaucoup de questions le

fait que ces problèmes, qui sont désormais très évidents et bien connus, n'aient pas été abordés déjà depuis longtemps par les responsables de P-OP-ZF et de Login et que les mesures correctives nécessaires n'aient pas encore été prévues.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes – ça dépend lesquels l'on prend

La décision de déléguer la formation à Login a aussi été justifiée par une question de transparence des coûts. Selon les affirmations des responsables directs, jusqu'alors, il n'existait pas de contrôle réel des coûts. Mais ceci est-il tout à fait vrai? En 2008, on était au moins en mesure de rédiger un rapport qui permettait de faire une comparaison des coûts entre la formation interne CFF et celle de Login. Vu d'une manière réaliste, nous devons constater que cette dislocation de la formation de mécanicien avait fondamentalement un seul objectif: épargner. Le rapport mentionné ci-dessus «Comparaison des coûts de formation pour les mécaniciens en trafic voyageurs» rédigé par P-OP-ZF, parle clair: «De la comparaison effectuée, il en résulte que, grâce à la dislocation de la formation de base et de la formation continue, on atteint une épargne globale de 1 643 000 francs.» Et encore: «La dislocation de la formation de base et de la formation continue auprès de Login a obtenu de bons résultats sur le plan financier: en effet, les coûts ont pu être réduits d'environ 17%.»

Une analyse de ce document des CFF par le VSLF révèle un cadre complètement différent. Ici, on ne peut absolument pas dire que la comparaison des coûts et de la qualité est professionnelle et fondée. Il s'agit plutôt d'une solution de facilité de la part des CFF pour favoriser le partenaire qu'ils

ont choisi pour la formation:

- En 2005, la formation interne CFF prévoyait une durée globale de 18 mois même si, en définitive, elle durait environ 16 mois, ce qui a contribué à renchérir les coûts relatifs à la formation interne de façon artificieuse.
- La formation interne FFS de la durée de 18 mois, ou mieux de 16, a été comparée à une formation auprès de Login de la durée de douze mois, toutefois sans spécifier sur quels cours on a économisé. Cela amène à penser qu'auparavant l'on a dissipé alors inutilement bien six mois. À l'époque, on avait travaillé dur et, en effet, grâce à l'ancienne formation en sont sortis de bons mécaniciens avec une vaste gamme de connaissances et une grande flexibilité d'emploi.

- Pour un total de 40 aspirants mécaniciens, ce qui correspond plus ou moins à 3,5 classes, on a prévu onze experts d'examen (PEX) à plein temps. Si les mathématiques ne sont pas une opinion, cela signifierait que, pendant toute la durée du travail, chacun de ces experts s'occuperait uniquement de 3,5 aspirants mécaniciens. Le fait que, au-delà de suivre parfois plus de classes, un PEX ait aussi d'autres fonctions, telles que les examens périodiques, les courses d'essai et de vérification, etc., n'est pas du tout mentionné dans la comparaison des coûts. Résultat: le calcul total des coûts du personnel pour les experts d'examen fait paraître les coûts de formation des mécaniciens excessivement hauts.

Il est tout à fait scandaleux qu'une pareille comparaison des coûts ait pu survivre sans dommages malgré tous les organismes concernés, y compris le controlling. On a la nette impression que personne ne voulait voir la réalité pour ce qu'elle était effectivement.

Formation est synonyme de sécurité, sécurité est synonyme de formation

Tous les changements, y compris les décentralisations, devraient aussi être toujours accompagnés par des améliorations. Pourtant, il semble que cela ne soit pas valable pour la formation de mécanicien. Si nous comparons la formation interne CFF en 2005 avec l'actuelle formation de Login, il y a de quoi s'éffrayer: de but en blanc, la formation de mécanicien a été raccourcie, pour après être restructurée de manière absurde, en séparant la théorie de la pratique. Ainsi, les aspirants mécaniciens ont été privés de la possibilité d'assimiler, de

comprendre et de consolider ce qu'ils ont appris et, par conséquent, ils rencontrent souvent et régulièrement d'énormes difficultés. En même temps, il n'existe presque plus de formation pratique de manoeuvre, ce qui empêche aux aspirants mécaniciens de faire leurs premières expériences dans la conduite et le freinage pour commencer à mieux comprendre le principe de la dynamique. Les mouvements de manoeuvre sont la base de l'activité d'un mécanicien; si on n'est pas à même de gérer un véhicule dans le service de manoeuvre, l'on est perdu dans le service de ligne. Tout le monde le sait, même les aspirants mécaniciens. En effet, nos futurs collègues admettent souvent de ne pas se sentir sûrs et d'avoir peur à la seule pensée de devoir gérer tous seuls les opérations de manoeuvre, pour ne pas parler de se trouver à devoir conduire un train qui circule à des vitesses très élevées et avec diverses centaines de passagers à bord.

Si l'on est porté à croire qu'il s'agit d'un simple alarmisme, il faudrait regarder à nouveau la statistique de l'année passée: seulement dans le cadre de P-OP-ZF, en 2010, plus du 40% de tous les cas d'inobservance de la signalisation ont été provoqués

par des mécaniciens qui avaient moins de deux ans d'expérience. Dans un rapport d'observation sur cette question, l'Office fédéral des transports (OFT) relève ce qui suit: «De l'analyse de ces cas il en est sorti que la responsabilité principale doit être imputée aux nouveaux mécaniciens. On estime que la cause est due au fait que le nombre de services de manoeuvre effectués est trop limité tout au long de la formation.» Seulement deux semaines après la publication de l'audit de l'OFT, même le Service d'enquête sur les accidents des transports publics (SEA) dans son rapport d'enquête a souligné ce qui suit: «Le temps alloué pour la formation pratique de manoeuvre (trois jours) n'est pas suffisant et doit être revu à la hausse.» Et encore: «Les compréhensions des réactions dynamiques d'un train (temps de remplissage des cylindres de freins, longueur du convoi, type de véhicule desservi) ne peuvent être inculquées que par des exercices pratiques sur le terrain.» Envers les autorités, les CFF promettent solennellement d'adopter des améliorations, mais, à ce jour, presque une année après la présentation de ces deux rapports, on n'a pratiquement pas noté de changements positifs dans le cadre de la formation de nos futurs collègues.

La situation n'est pas meilleure même en ce

qui concerne les journées annuelles d'instruction des mécaniciennes et des mécaniciens, qui, elles aussi, se tiennent auprès du centre de formation Login sur mandat de P-OP-ZF: des arguments, tels que la lecture des plans de service et l'usage du natel, semblent avoir la priorité absolue. Au lieu d'instruire les futurs mécaniciens sur des scénarios d'émergence éventuels, d'ailleurs comme souhaité par le personnel de locomotive, tels que l'évacuation des passagers dans un tunnel, l'extinction d'un incendie, etc., grâce à des exercices pratiques avec un train prévu à cet effet, pendant les cours, les mesures d'émergence sont traitées uniquement par le biais de l'usage de simples check-lists et feuilles d'instruction. Ici, même toutes les heures passées devant le simulateur de table ne servent à rien, du moment que ces appareils sont absolument insuffisants en présence de situations d'émergence. Soyons honnêtes: quel est le pilote qui se limite à faire des exercices théoriques pour gérer un atterrissage de fortune et quel est le corps de pompiers qui aménage une évacuation à l'intérieur d'une salle de classe?

Vérité des coûts et déplacement de connaissances

Login a pu avoir accès à la formation de mécanicien de manière relativement simple, du moment que le know-how était assuré dès le début: en effet, un grand nombre de mécaniciens en formation auprès des CFF sont passés à Login suite à la décentralisation de la formation. Comme si cela ne suffisait pas, les CFF ont même cédé à ce centre de formation toute la documentation relative aux cours. Mais à quel prix a eu lieu ce «know-how transfer»? Ceux qui croient que de pareilles «faveurs» aient été faites seulement dans la phase initiale de cette dislocation de la formation, se trompent grossièrement. Les CFF continuent encore aujourd'hui à donner tout leur support à Login: grâce à leur double mandat, les instructeurs de Login s'approprient indistinctement du know-how des CFF, un know-how qui, entre autre, est mis à leur disposition de manière gratuite. Les CFF doivent donc payer pour des cours et pour des instructions qu'ils ont, en partie, soutenus eux-mêmes.

Les plaintes des mécaniciens et des aspirants mécaniciens sur la qualité de la formation sont désormais connues. Il ne reste qu'à espérer qu'elles seront finalement prises au sérieux. Si cela n'était pas le cas, la crédibilité de la formation de mécanicien risquerait d'être complètement perdue. Nous pouvons nous considérer heureux qu'il y ait aussi des instructeurs de grande qualité à la Login qui, malgré les circonstances défavorables, s'engagent au maximum pour nous tous et pour notre profession. ■

Cours sur la manière d'établir un budget «S'en sortir avec les rentrées»

Gérer son porte-monnaie avec efficacité? A cet effet, rien de mieux qu'une bonne planification personnelle des rentrées d'argent et des dépenses. Pourquoi établir son budget? Comment l'établir? Quels sont les pièges à éviter en matière de dettes? Tous ces points, et d'autres concernant le budget personnel, seront abordés dans le cadre du cours «S'en sortir avec les rentrées».

Ils sont animés par un ou une assistant/e social/e des CFF. Ce cours est destiné à vous soutenir dans le cadre de la planification de vos finances, sans pour autant grever votre budget. Les frais du cours sont payés par le Fonds du personnel des CFF. La participation à ce cours est sur votre temps libre. La participation du conjoint ou de la partenaire est recommandée.

2011 – délai d'inscription: 10.11.2011

Date	Horaires du cours	Lieu	Adresse	Lingue
18.11.2011	13.30–16.30	Lausanne	Avenue de la Gare 43	français
24.11.2011	13.30–16.30	Berne	Bollwerk 8	allemand
29.11.2011	13.30–16.30	Zurich	Kasernenstrasse 97	allemand
1.12.2011	13.30–16.30	Olten	Tannwaldstrasse 48	allemand

2012 – délai d'inscription: 10.1.2012

Date	Horaires du cours	Lieu	Adresse	Lingue
18. 1.2012	13.30–16.30	Berne	Bollwerk 8	allemand
18. 1.2012	9.00–12.00	Bellinzzone	FFS Gestione Immobili, Palazzo Stazione	italien
20. 1.2012	13.30–16.30	Zurich	Kasernenstrasse 97	allemand
26. 1.2012	13.30–16.30	Bâle	Das Neue Rialto Birsigstrasse 45	allemand
31. 1.2012	14.00–17.00	Sargans	SBB Baudienstzentrum, Ragazerstrasse 53	allemand

Inscription dans l'Intranet <http://hr.cff.ch/budgetkurs>

N'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples renseignements sozialberatung@sbb.ch ou téléphone 051 220 37 34

Une offre de la fondation Fonds du personnel CFF et du Service social CFF

PEX-TV

Rédaction Loco Folio GI

Un expert d'examen sous les feux de la rampe

Lors de l'émission «Le Journal» de la Télévision Suisse romande du 4 août 2011 à 19 heures 30, on a pu voir un reportage sur les efforts mis en place par les CFF en vue d'économiser l'énergie. Lors de cette émission, un expert d'examen (PEX) faisait la démonstration des économies d'énergie réalisables à l'intention d'un public certainement très attentif. Alors qu'il conduisait le train et qu'il fournissait ses informations à l'équipe de tournage, il n'a pas arrêté de regarder la caméra.

En sa qualité de PEX, le contenu de l'article 3.3.2 du chapitre 13 des prescriptions de circulation PCT ne lui est certainement pas étranger: «Durant la marche, le mécanicien doit concentrer son attention sur la ligne à parcourir. En outre il doit observer les instruments nécessaires à la marche du train ainsi que les installations d'annonce. Si d'autres activités doivent être effectuées durant la marche, il y a lieu de réduire la vitesse et, le cas échéant, il faut s'arrêter. Des tâches ou des conversations qui n'ont rien à faire avec la conduite du train ou la desservance du véhicule sont strictement interdites.»

L'article 3.4 du chapitre 13.3 des prescriptions d'application des CFF transport est aussi connu de notre PEX: «Le mécanicien ne peut donner des explications, respectivement répondre à des questions que lorsque le train est arrêté.»

En sa qualité de PEX, le collaborateur concerné fait figure d'exemple pour le personnel des locomotives. Son attitude négligente face aux prescriptions lors de son apparition à la télévision ne lui permet pas de remplir cette condition. La division de la conduite des trains devrait ses poser quelques questions sur la capacité à déterminer si les mécaniciens et mécaniciennes sont aptes à la conduite des trains de la part d'un collaborateur qui se distancie publiquement d'une telle manière des prescriptions en vigueur.

Vers l'émission: <http://www.tsr.ch/video/info/journal-19h30/3313058-chemins-de-fer-suisse-les-mecaniciens-sur-locomotive-sont-formes-a-la-conduite-economique.html>

Projet partiel «formation optimisée»

Felix Traber et Benjamin Jelk; projet partiel «formation optimisée» de CFF P-OP-ZF GI

Depuis le début 2011, le programme de CFF P «Changement dans la conduite des trains» est en route et ce projet est lui-même partagé en deux projets partiels, à savoir «augmentation de la productivité» et «formation optimisée». Les deux projets sont accompagnés par des représentants du VSLF, de la CoPe ainsi que par les autres partenaires sociaux.

Dans le projet «formation optimisée», les CFF ont défini les objectifs suivants:

- diminution des coûts de formation de 5% à partir de 2012 dans la formation de base et dans la formation continue;
- création, respectivement transformation du système de contrôle de qualité dans le cadre de la formation au niveau national;
- établissement d'une meilleure intégration entre la théorie et la pratique dans la formation de base;
- amélioration de la formation de base et de la formation continue.

Optimiser veut dire améliorer. Mais une amélioration effective de la formation des mécaniciens de locomotive ne semble pas être une préoccupation pour les CFF puisque le dernier des objectifs énumérés, à savoir la réforme en profondeur de la formation n'a été reconnu à sa juste valeur qu'après une insistance acharnée de la part du VSLF.

Dans une première phase, les participants au projet ont procédé à une analyse de l'état actuel, dans le but de mettre en évidence les forces et les faiblesses de l'instruction de base et de la formation continue actuelle. On a recouru, pour y parvenir, à des feedbacks des aspirants et aspirantes de la Suisse entière. Les points critiques les plus souvent évoqués par nos futurs collègues sont:

- La durée de la formation qui est trop courte;
- La répartition de la formation en deux phases: dans un premier temps une base puis un approfondissement, ce qui a pour

- conséquence de séparer l'apprentissage des prescriptions de circulation et des dispositions d'exécution qui leur sont liées;
- Le manque de pratique lors des trois premiers mois;
- La formation insuffisante et trop courte en service de manœuvre.

Dans la deuxième phase du projet, la bien nommée «définition des objectifs», on aurait volontiers été en mesure d'attendre une définition de la future formation des mécaniciens, basée sur les feedbacks des aspirants et sur le constat de la première phase. Loin de là! Il a paru démesuré aux responsables des CFF d'englober le contenu des feedbacks dans la suite du déroulement du projet quand bien même quasiment toutes les réponses des sondages des aspirants étaient plausibles au niveau du contenu et qu'il ne planait aucun doute quant à la véracité des faits. L'intention était de voir, à la conclusion du projet, quelles mesures d'amélioration pouvaient

être atteintes et lesquelles pouvaient se recouper avec les critiques des aspirants. C'est du moins comme cela que cette décision négative a été motivée par les responsables du projet. Au lieu de chercher une solution active au problème, on a simplement joué à un jeu de hasard: on tire un billet

de loterie et on attend jusqu'au samedi suivant pour voir si on a gagné... Au lieu de définir des améliorations pertinentes et durables, la direction du projet a décidé, durant la phase de définition des objectifs, de rédiger une sorte de cahier des charges sur les compétences en matière de formation des mécaniciens de locomotives avec le concours d'une entreprise de conseils externe. En bref: quels doivent être la connaissance et le savoir-faire du mécanicien et de cette connaissance, quelle doit être la part qu'on lui inculque. A ce point on doit se poser la question hérétique de savoir selon quels critères les mécaniciens



ont été formés et examinés durant les dernières décennies?

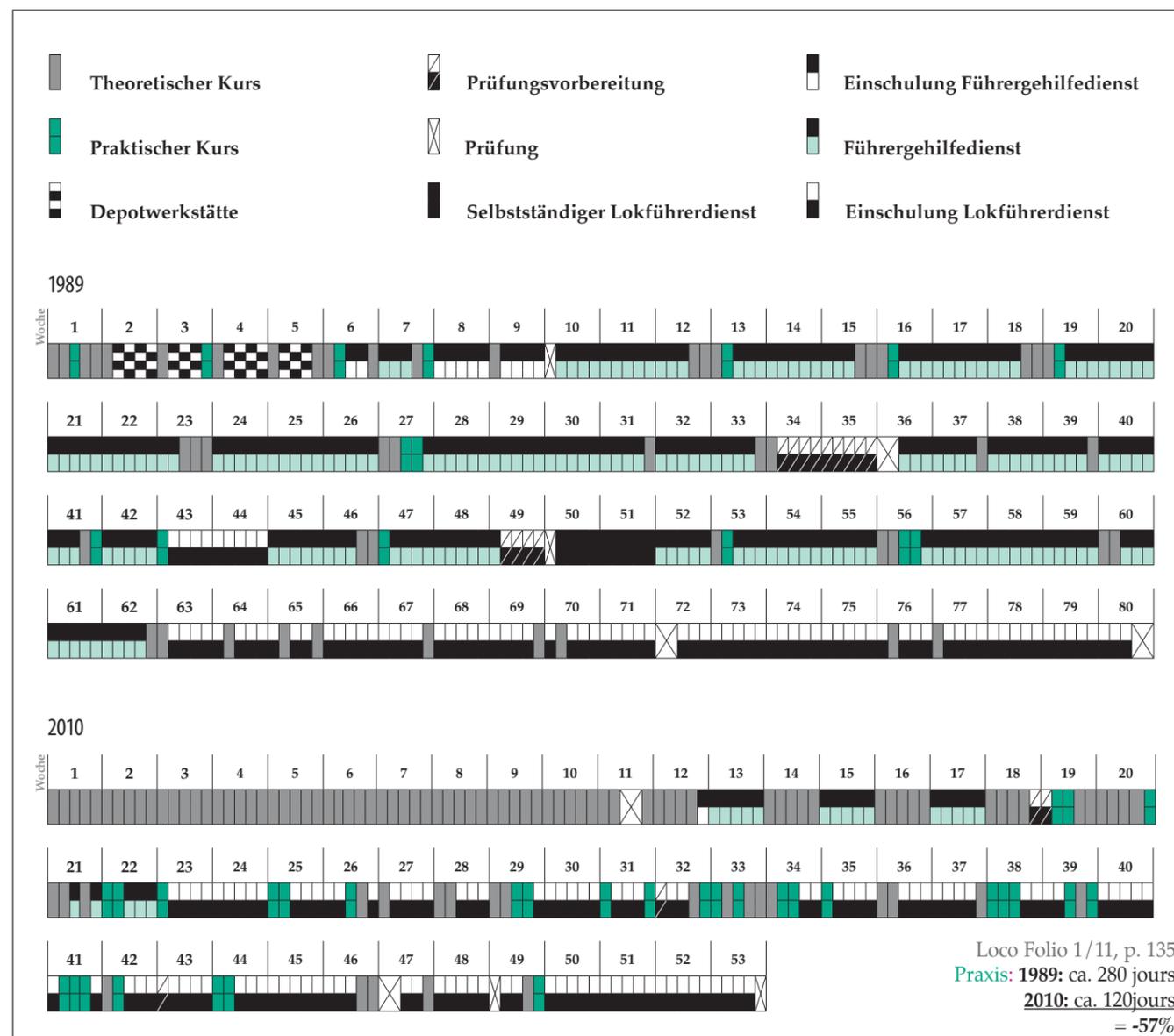
En relation avec la définition des compétences, les responsables des CFF ont éprouvé le besoin de revenir continuellement sur le fait que les tâches du mécanicien se partagent en quatre catégories allant de «important» à «insignifiant». Bien que cela ne fasse pas le propos de cet article, le VSLF ne peut s'empêcher de penser que ces tâches déclarées comme insignifiantes ne seront bientôt plus instruites que de manière succincte par les CFF. Dans le cas contraire, on ne peut pas comprendre l'insistance des CFF. Le VSLF s'est prononcé contre cette classification avec insistance et sans équivoque, car il n'existe tout simplement pas de tâches insignifiantes dans le quotidien du mécanicien. Chaque activité, si banale soit-elle, doit être instruite et maîtrisée par le personnel des locomotives, faute de quoi des retards ou d'éventuels dégâts peuvent être induits. Si les CFF veu-

lent introduire de pareilles distinctions, il faudra aussi déterminer les responsabilités. Un autre conflit d'intérêt réside dans la formation technique: pendant que les CFF s'orientent vers des mécaniciens de plus en plus pilotés par des check-lists et épaulés par un helpdesk, le VSLF pour sa part lutte contre vents et marées pour empêcher une réduction de la formation technique. Les connaissances techniques sont des conditions essentielles au maintien d'une exploitation sûre et de qualité élevée. Les CFF n'ont jamais expliqué de manière sérieuse les raisons qui les poussaient à réduire la formation technique; pourtant elles tiennent sur deux doigts de la main. D'une part on espère effectuer des économies en simplifiant la formation. D'autre part on peut ainsi remonter le taux de réussite dans les classes car ce n'est un secret pour personne qu'une bonne partie des aspirants rencontre des difficultés lors de la formation technique, alors qu'il

ont tous reçu une instruction adaptée. Les CFF ignorent délibérément le risque qu'en raison de connaissances techniques insuffisantes, des retards soient engendrés par un temps accru à déterminer les causes d'une panne. Même si cela va dans le sens des objectifs de l'entreprise?

Nous gardons le meilleur pour la fin et devons préciser que des représentants de syndicats partenaires et de la CoPe ont dû partiellement regretter des prises de position claires de ceux qu'ils étaient censés représenter. Cela fait que le combat du VSLF au sein du groupe de projet a pu s'apparenter parfois à un combat contre des moulins à vent.

Il est un fait pour le VSLF: au lieu de chercher à rétablir la formation des mécaniciens au niveau qualitatif qui prévalait il y a dix ans encore et de chercher les mesures pour y parvenir, P-OP-ZF cherche une fois de plus à réinventer la roue. Reste à espérer que cette roue ne patine pas une fois de plus... ■



Loco Folio 1/11, p. 135
Praxis: 1989: ca. 280 jours
2010: ca. 120 jours
= -57%

Un seul **pour réduire vos primes.**



Quelle chance que vous soyez membre du VSLF. Vous profitez ainsi de plus de 25 % de rabais sur les primes d'assurances complémentaires et d'un conseil personnalisé auprès de la CPT, première caisse-maladie online. Commandez simplement votre offre: 058 310 98 71 ou www.vslf.kpt.ch



Meilleure et plus économique: la formation interne CFF pour les mécaniciens

Felix Traber et Benjamin Jelk; projet partiel «formation optimisée» de CFF P-OP-ZF AR

Selon ses propres déclarations, la division du trafic voyageurs CFF devra recruter environ 1000 nouveaux mécaniciens dans les dix prochaines années. Si nous considérons que la classe idéale devrait avoir douze participants et que, selon les expériences effectuées, le taux d'échec étant de 10%, il en résulte une demande de formation moyenne de neuf classes par an. Selon ces données, les représentants du VSLF ont effectué une comparaison des coûts entre la formation interne CFF et celle de Login

dans le cadre du projet «Optimisation de la formation». Le calcul se base sur les chiffres mentionnés dans le rapport des CFF «Comparaison des coûts de formation pour les mécaniciens en trafic voyageurs». Le résultat des calculs effectués par le VSLF est clair et sans équivoque: la formation interne CFF serait plus économique. Même en prolongeant de quatre semaines la durée de la formation et en prévoyant des salaires légèrement plus hauts pendant celle-ci, avec neuf classes de mécaniciens

par an, les CFF pourraient épargner plus de 900 000 francs. En qualité de représentants du VSLF au sein du groupe de travail «Optimisation de la formation», nous avons mis ces calculs à la disposition de P-OP-ZF. Ces résultats n'ont pas manqué de produire une sensation plutôt désagréable auprès de quelques destinataires. À vrai dire, en ce qui concerne nos calculs, l'on a trouvé à redire seulement au sujet de l'omission des cadres dirigeants ainsi que des responsables HR...

Coûts de formation – Modèle de calcul VSLF



Formation auprès de Login

No. participants 12 / Durée de la form./mois: 12 / Salaire asp. (CHF/an): 50'000.00

Places	FTE	Coûts en CHF	Coûts/an CHF
Experts d'examen	5	140'000.00	700'000.00
Coordination formation	2	140'000.00	280'000.00
Salaire aspirants mécaniciens	108	50'000.00	5'400'000.00

Infrastructure	No.	Coûts en CHF	Coûts/an CHF
Places de travail > centrale			
Places de travail > filiales	5	5'000.00	25'000.00

Kurskosten	No.	Coûts en CHF	Coûts/an CHF
Coût formation de base	108	50'000.00	5'400'000.00

Coûts totaux/an 11'815'000.00
Coûts totaux/aspirant 109'398.00



Formation auprès des CFF

No. participants 12 / Durée de la form./mois: 13 / Salaire asp. (CHF/an): 52'000.00

Places	FTE	Coûts en CHF	Coûts/an CHF
Experts d'examen	5	140'000.00	700'000.00
Rapporteurs spécialisés	16	129'000.00	2'064'000.00
Coordination formation	2	140'000.00	280'000.00
Formation continue	5	129'000.00	645'000.00
Recrutement du personnel	2	129'000.00	258'000.00
Salaire aspirants mécaniciens	117	52'000.00	6'084'000.00

Infrastructure	No.	Coûts en CHF	Coûts/an CHF
Places de travail > centrale	2	5'000.00	45'000.00
Places de travail > filiales	5	5'000.00	105'000.00
Locaux des cours	9	12'000.00	108'000.00

Kursmaterial	No.	Coûts en CHF	Coûts/an CHF
Matériel didactique et divers	108	5'000.00	585'000.00

Coûts totaux/an 10'874'000.00
Coûts totaux/aspirant 100'685.00

Choisissez le nombre de classes de formation par an: 9

Epargne pour formation interne CFF des mécaniciens Total/an (CHF): 941'000.00 Total/an(%): 8.0

Formation

Christian Schneider, Responsable formation GI

Depuis pas mal de temps déjà, le VSLF propose des séminaires de formation continue. Ces derniers sont tout spécialement destinés à la préparation des examens périodiques. Il est bien sûr tout à fait possible de prendre part à un séminaire entre deux. De plus, chaque année, un séminaire sur un sujet particulier est proposé sur un sujet qui n'est pas forcément en rapport direct avec la profession de mécanicien de locomotive, mais qui est intéressant. Malheureusement, le nombre de place est limité. Il est donc conseillé de s'inscrire et de s'inscrire suffisamment tôt.

En avril de cette année, j'ai repris la casquette de Matthias Oppliger avec l'intention de continuer à exercer cette tâche exigeante avec le même souci de qualité.

Début juin, un affichage annoncera les nouveaux séminaires dans tous les dépôts. Vous pouvez prendre connaissance des détails de ces différents séminaires de formation continue sur notre site www.vslf.com sous la rubrique «Services». Les personnes qui ne sont pas membres du VSLF sont également cordialement invitées. Le prix est un peu plus élevé, mais il est remboursé en cas d'adhésion au VSLF dans un certain délai après la participation au séminaire.

Pour la participation aux réunions de formation de nature syndicale, vous disposez de cinq jours de congé de formation sur une période de deux ans calendaires, sept jours maximum sur trois ans (voir CCT annexe 6/art. 6).

Afin de participer aux séminaires, vous devez demander les jours de congé nécessaires à votre répartiteur et, après le séminaire, faire la demande de congé de formation à votre supérieur (CLP/LLP). A cet effet, chaque participant reçoit un document signé par le conférencier et par le responsable de la formation.

C'est avec plaisir que je prendrai vos idées et suggestions pour des sujets de séminaire en considération. Veuillez les adresser par e-mail à : bildung@vslf.com.

Salutations cordiales
Christian Schneider
Responsable formation

Lieu de service Zoug et Beinwil

Rédaction Loco Folio GI



Il y a peu, une classe de mécaniciens a terminé sa formation à Zoug. Dans le contrat de formation des douze participants et participantes de la classe, le lieu de service en fin de formation a été défini de la manière suivante: Dépôt de Zoug ou selon les besoins de l'entreprise.

Début septembre, les onze nouveaux mécaniciens ont été conviés à une séance d'information par leur CLP responsable et une conseillère en personnel de Human Resources (HR). Durant le discours d'assermentation, ils ont été informés du fait que leur lieu de service, après le lieu de formation qu'était Zoug, serait le dépôt de Beinwil. Celui-ci souffre d'un manque de personnel et ils sont pressentis pour effectuer un remplacement de trois à quatre mois sur place. Comme il n'a pas été possible de définir exactement la durée de cet engagement externe, les mécaniciens concernés sont partis du principe que leur emploi temporaire à Beinwil pourrait s'étendre à un an.

Lorsque les onze mécaniciens ont reçu leur contrat de travail par la poste, la surprise était de taille. Un emploi temporaire de quatre mois chaque année durant une période de six ans est prévu pour eux, ce qui représente au total une période de 24 mois. Jamais, durant les entretiens, il n'a été question d'un emploi temporaire sur une durée de six ans. La durée de six ans est en contradiction avec le fait que les onze mécaniciens ont signé lors de leur engagement qu'ils consentaient à exercer leur activité durant quatre ans auprès des CFF à la fin de leur formation.

Pour se rendre sur le lieu de leur engagement extérieur à Beinwil, les CFF n'ont pas prévu de dédommagement kilométrique ni de bonification en temps. Les CFF déclarent que l'indemnité de résidence de Zoug

leur est versée et que cela compense les frais liés à l'utilisation de leur véhicule privé. Comment 13 francs d'indemnités régionales pourraient-ils compenser l'utilisation de leur voiture pour se rendre à Beinwil (essence, entretien et usure), cela restera le secret des CFF.

Comme les CFF refusent de compter les déplacements pour aller et revenir de Beinwil, ceux-ci devront se dérouler sur le temps libre des mécaniciens. Cela signifie aussi que ces déplacements interviendront durant le temps de repos compris entre deux tours et que cette pratique place les CFF en contravention avec la loi sur la durée du travail. Selon les conditions de trafic, les deux courses quotidiennes pourront représenter un temps de plus de deux heures, période qui ampute réellement le temps de repos de chacun puisqu'aucun mécanicien n'habite dans la région de Beinwil.

Il faut en outre se poser la question de savoir ce qu'il se passerait si un ou plusieurs des onze mécaniciens désiraient changer de dépôt durant cette période de six ans. Est-ce que l'obligation de servir à Beinwil serait dans ce cas aussi maintenue?

Visiblement, les CFF ont été de l'avis que comme les nouveaux mécaniciens allaient recevoir leur contrat contenant cette clause inadmissible par la poste, ils allaient la signer par manque de solution alternative. La classe a présenté son problème aux syndicats. En guise de réaction, les CFF ont ensuite proposé quatre variantes:

Variante 1: le contrat existant avec 24 mois d'engagement extérieur à Beinwil répartis sur six ans, sans indemnités kilométriques, et sans compensation en temps pour le déplacement entre le domicile et le lieu de service. L'indemnité de résidence de Zoug est maintenue.

Variante 2: 70% Dépôt Zoug, 30% Dépôt Beinwil

Variante 3: 100% Beinwil

Variante 4: autre lieu de service hors de Suisse centrale (Bienna, Winterthur, etc.)

Hormis le fait que dans la variante 4 on constate qu'il s'agit d'une pure réaction de dépit de la part des CFF, il est inconcevable de souscrire aux allégations des personnes qui prétendent que les trois autres variantes ont obtenu l'approbation des syndicats. Nous attendons du responsable de P-OP-ZF qui est en fonction depuis plus d'une année qu'il s'engage enfin dans une conduite du personnel cohérente et crédible et que les places de cadre de la conduite du personnel soient occupées par des personnes possédant les capacités de parvenir à cet objectif. ■

On recherche désespérément: 1000 mécaniciens

Hubert Giger, président VSLF GI

Les CFF recherchent de manière urgente (et vraisemblablement soudaine) environ 1000 personnes fiables à tous points de vue et dotées du sens des responsabilités pour conduire leurs locomotives. 1000 personnes qui contribueraient à assurer le transport quotidien de près d'un million de passagers. Ces mêmes passagers qui à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit confient leur vie avec une confiance aveugle à d'autres personnes pour les transporter à bon port.

Rappelons-nous: Les entreprises de transport ferroviaire de Suisse « dépendent de la fiabilité et du sens des responsabilités des mécaniciens de locomotives ». Actuellement, la définition des profils d'exigences des mécaniciens qui devront être formés constitue les fondements de la sécurité de notre avenir. C'est ces jours que tombera la décision de savoir si désormais, les clients seront conduits par des gens qui ont déjà fait leurs preuves et obtenu des qualifications ailleurs, avant d'entrer dans la cabine de conduite. Dans le cas contraire, ces

mêmes clients devraient confier leur achèvement à des individus sans formation significative et sans grandes perspectives professionnelles dont la seule chance pourrait répondre à la devise: qui ne devient rien, devient mécanicien de locomotives... Non, ce deuxième scénario n'est pas une polémique teintée de noir. Les CFF et d'autres compagnies ferroviaires se donnent beaucoup de peine pour recruter des aspirants mécaniciens suffisamment qualifiés. Pourquoi devraient-ils se restreindre aux choix réduits avec toutes les contraintes imposées par des exigences d'entrée élevées? De manière concrète, lorsque les conditions l'imposent, ils savent renoncer à demander une formation de trois ans ou une maturité. Avec pour résultat que nous, mécaniciens de locomotives ayant effectué un apprentissage de trois ans au moins, ou au bénéfice d'une maturité délivrée par un gymnase ou une autre haute école, pourrions être amenés à être examinés par un expert d'examen dont la seule formation professionnelle se limiterait à avoir terminé

la scolarité obligatoire.

Qu'on se remémore la situation actuelle: Dans un paysage ferroviaire de plus en plus complexe, dans lequel même le plus qualifié des mécaniciens de locomotives est susceptible d'échouer à l'examen du module ETCS, les CFF s'offrent le luxe d'abaisser le niveau des barrières d'admission.

Comment est-ce possible qu'une entreprise de la Confédération se sente à ce point indispensable pour se permettre de pêcher ses candidats dans la piscine des emplois auxiliaires, ces mêmes candidats qui seront ensuite appelés à garantir la sécurité de notre clientèle? Est-ce que la profession de mécanicien de locomotives ne justifie plus – et avec raison – que ce métier de rêve soit ouvert à ceux qui se qualifient le mieux?

Il faut admettre que même pour les professions les plus attractives, il est quasiment irréaliste de penser pouvoir recruter 1000 candidats de la meilleure qualité dans un délai aussi bref. Pour les professions les moins attractives comme celles décrites plus bas, cela frise tout simplement l'impossibilité. ■

chte-Konferenz über Deutsch-
berufen. Kanzleramtsminister
mit, Kohl habe die Ablehnung
ung vor dem Kabinett mitge-
he Konferenz sei derzeit nicht
Seiters. Die Forderung nach
iner Deutschland-Konferenz
nächten war in dieser Woche
eren Leiter der Ständigen
r Bundesrepublik in der
nd auch von dem Berliner
rsitzenden Dieppgen sowie
politischen Sprecherin der
tion, Frau Geiger, erhö-
ch der CSU-Vorsitzende,
ister Waigel, sprach sich
rage zu sondieren.
eiter mit, es gebe einen
les Bundeskanzlers mit
n Präsidenten, ebenso
kte mit dem amerikani-
mit dem Kanzler in
n abermals telefonieren
Rückkehr aus Polen
uch, mit Gorbatschow
zu sprechen.

Nato wird gebraucht

RT, 9. November.
to-Botschafter Taft
e politischen Ziele
e beachten. Das
e sich jetzt stärker
heit, Demokratie
wenden. Bis zum
Abrüstungsverträ-
Rüstung auf dem

„Dialog“, mit Veränderungen in Par- | diese Richtung weisen.

Offre d'emploi de mécanicien/cienne de locomotives

Nous sommes l'entreprise leader en matière de transport des personnes au niveau national.

Vous avez entre 20 et 40 ans, êtes en bonne santé, extrêmement fiable, habitué à travailler de manière indépendante, flexible, résistant au stress, doué d'un esprit critique, tolérant à la frustration, prêt à porter un uniforme et aimable avec la clientèle. Et vous êtes capable, lors d'une pause non payée de deux heures et demie, de commander deux cafés et une part de tarte dans une des autres langues nationales.

Vous êtes donc notre nouveau mécanicien de locomotives/nouvelle mécanicienne de locomotives

A la fin d'une formation épurée au maximum, formation que nous avons délocalisée à une entreprise bon marché, nous nous engageons à vous faire passer au plus vite votre examen de mécanicien de locomotives reconnu par l'OFT et ceci avec un salaire plein (44 500 francs par an). Après la réussite de votre examen vous êtes astreint à honorer un contrat qui vous lie à nous pour une durée de 4 (QUATRE) ou 6 (SIX) ans.

Nous vous proposons de grandes responsabilités, des temps de travail extrêmes que ce soit le matin tôt, en milieu de journée ou tard le soir, des services le samedi, le dimanche et durant les jours fériés. Tous les cinq ans vous serez astreint à renouveler vos capacités dans le cadre d'un examen de connaissance complet. Nous vous offrons des services monotones dans un rayon d'activité de moins en moins attractif, une surveillance extrême, un haut potentiel de dangers en tous genres, une faible tolérance à l'erreur, une caisse de pension en nette sous-couverture, une mauvaise image professionnelle (car tout le monde sait un peu conduire), des chefs qui ne savent pas faire ce que vous savez faire (mais qui peuvent évaluer vos prestations), aucune perspective de développement professionnel, peu de réceptivité lors de critiques émises de votre part (aussi pour les questions de sécurité), des perspectives professionnelles limitées, des milliers de camarades mécontents de la gestion de nos top managers, un faible niveau de conciliation avec votre vie privée et un très haut taux de divorces. En outre nous vous offrons un salaire de départ incomparable de 62 100 francs/an plus les indemnités. Lorsque tout se déroulera pour le mieux, vous pourrez espérer porter ce montant à 100 000 francs/an avant votre départ à la retraite.

Votre lieu de travail sera déterminé à la fin de la formation et pourra s'étendre sur plusieurs emplacements en Suisse. Un déplacement imposé peut intervenir à tout moment.

Votre postulation complétée doit être déposée auprès de notre département des moyens de productions humains. Vous être priés d'y joindre un extrait de casier judiciaire et 300 francs pour les frais de dossier.

Bienvenue à bord. Nous nous réjouissons de pouvoir utiliser votre force de travail afin de poursuivre nos buts!

La farce de Zurich-Altstetten

Hubert Giger, président VSLF Gi



Lors du changement d'horaire de l'automne 2010, un dépôt de mécanicien CFF P a été créé de toute pièce et en un rien de temps à Zurich-Altstetten. Celui-ci devait devenir le lieu de stationnement de 26 mécaniciens affectés à la conduite du S-Bahn et devant assurer les premières et les dernières prestations en relation avec le lieu de stationnement des navettes voisines de Zurich-Herdern. Les relèves de personnel se feraient dorénavant à Altstetten et non plus à Zurich. Il aurait aussi pour mission d'assurer la permanence sur les trains

Dispo du S-Bahn à Zurich-Mülligen. Au moment où le dépôt devait s'ouvrir, on ne trouvait ni mécaniciens ni locaux à Altstetten. La fête d'inauguration du nouveau village de containers situé à 300 mètres de la gare s'est déroulée le xxx, en raison de la procédure de construction qui a démarré trop tard. Entretemps, on a péniblement réussi à trouver environ 25 mécaniciens «volontaires» pour constituer les effectifs du nouveau dépôt. Les raisons principales qui ont été invoquées pour la création de ce dépôt à Altstet-

ten résident essentiellement dans les flux de pendulaires en périphérie de la ville et surtout les difficultés rencontrées lors des relèves de personnel à la gare de Zurich-Museumsstrasse. Les fréquences de pendulaires à un point particulier du réseau n'avaient jusqu'à présent jamais été invoquées pour implanter un dépôt du personnel des locomotives. Il n'y a pas de dépôt Enge, Stettbach ni Stadelhofen, quand bien même ces gares figurent parmi les dix gares les plus fréquentées du réseau des CFF.

Le changement de personnel à Zurich-Museumsstrasse, dans le cas de compositions du S-Bahn constituées de deux navettes lors des heures de pointe a certainement provoqué quelques petits retards. C'est pour cette raison que les marches des trains circulant sur les lignes critiques du S-Bahn ont été modifiées et que l'arrêt à Zurich-Museumsstrasse a été porté à quatre minutes depuis le changement d'horaire de l'automne 2010. Les raisons justifiant le déménagement à Zurich-Altstetten avaient donc perdu toute leur légitimité le jour de l'inauguration. Cela constitue un exemple manifeste du manque de coordination au sein de l'entreprise et devient par conséquent une raison justifiée de réintégrer le dépôt d'Altstetten à celui de Zurich.

On en est arrivé aujourd'hui à la situation absurde d'effectuer une relève de mécanicien à Altstetten et que celui-ci quitte le poste de conduite après deux arrêts parce qu'il est relevé par un nouveau mécanicien. Chaque changement de personnel n'est pas rentable au niveau du service et coûte huit minutes de temps de travail à l'entreprise. Il faut aussi remarquer que les problèmes de changement de personnel dans les points stratégiques durant les heures de pointe ne peuvent pas être résolus par le déplacement des lieux de relève effectué à grand frais, mais bien par des prescriptions de planification plus adaptées lors de la répartition. Cela permettrait, par exemple, de rendre superflus les changements effectués entre 16 heures 30 et 18 heures.

Le fait qu'aucun train ne commence ou ne finisse sa prestation à Altstetten explique que le dépôt d'Altstetten n'a aucune légitimité naturelle. La prise en considération du lieu de garage de Zurich-Herdern aurait dû, dans la logique des CFF, avoir pour conséquence que les trains du trafic à longues distances soient aussi inclus dans le profil du dépôt, à la manière de ce qui se passe dans les autres dépôts. Comme ce n'est visiblement pas le cas, on a la preuve tangible que la création du dépôt d'Altstetten est uniquement justifiée par l'envie de créer un dépôt S-Bahn à Zurich, en prévoyant un profil minimal constitué d'une instruction réduite sur deux véhicules et une connaissance de ligne la plus petite possible. Le dépôt est de plus appelé à devenir le fief des emplois à

temps partiel.

Dans les temps difficiles du début de l'existence du dépôt d'Altstetten les tours ont dû être couverts par des mécaniciens de Zurich, ce qui a nécessité des courses haut-le-pied (deux fois six minutes). On a dû y ajouter les 30% de compensation pour les pauses à l'extérieur, ce qui concerne aussi les pauses des mécaniciens d'Altstetten lorsqu'ils sont en pause à Zurich. Les prestations de réserve continuent à être assurées par le dépôt de Zurich, ce qui engendre quotidiennement des courses de service et des pauses à l'extérieur. D'après nos calculs, ces courses de service et temps de marche en direction des lieux de garage se tiennent en grand partie, qu'ils soient effectués depuis Altstetten ou depuis Zurich. Cela a pour conséquence que les mesures d'économies escomptées ne sont pas au rendez-vous. Au contraire, les sommes qui auraient dû être gagnées ont plutôt été gaspillées dans la création d'un nouveau lieu de service auquel on aurait dû renoncer pour les mêmes raisons financières.

Les conséquences de l'implantation du nouveau dépôt se font surtout ressentir au niveau de la politique du personnel étant donné que ce dépôt ne dispose pas de mécaniciens de réserve, ce qui nécessite l'intervention, dans des délais parfois très courts, de la réserve de Zurich. Cela a aussi comme conséquence que des mécaniciens avec parfois 20 ans d'expérience se sont retrouvés assis sur le banc à la réserve, afin de favoriser des collègues plus jeunes au dépôt d'Altstetten, lesquels ont bénéficié d'une affectation définitive dans un groupe avec une rotation annuelle. Ces affectations dans des rotations annuelles d'Altstetten ont été utilisées comme argument de propagande pour trouver le personnel du dépôt S-Bahn et constituent aussi un argument imparable pour la création d'emplois à temps partiel.

Les CFF ont décidé d'assumer pleinement les nouvelles tensions qui se sont installées au sein des mécaniciens de locomotives et la progression de l'insatisfaction du personnel. Le VSLF a ouvertement et publiquement dénoncé cette manière de faire à maintes reprises.

Ce sont des faits liés à l'économie, à l'organisation et au déroulement du service ainsi qu'à la politique du personnel. Les corrections attendues au niveau des conséquences n'entrent pas dans les objectifs de l'entreprise, surtout en raison du fait que cela conduirait indubitablement les personnes à l'origine du dépôt d'Altstetten à perdre la face et rendrait justice au personnel de manière insoutenable.

Le dépôt d'Altstetten n'est justifié ni du point de vue économique ni au niveau du service. Il provoque des tensions au sein du personnel et est donc à supprimer. ■

Ex-mécanicien instructeur

Martin Fischer, mécanicien Ziegelbrücke Gi

Chers collègues du dépôt de Ziegelbrücke Sincères remerciements pour la clarification et l'information en rapport avec les rumeurs concernant la nouvelle classe de mécaniciens de locomotive, chez nous à Ziegelbrücke. C'est réjouissant de lire que les CFF se sont rendu compte que la formation de mécanicien de locomotive n'est pas réalisable en une année, si on veut avoir des mécaniciens de locomotive complètement formés. Nous, les mécaniciens de locomotive, nous avons fait observer ceci à maintes reprises, par le passé. Je suis ravi que la rumeur parlant d'une formation de huit mois ne corresponde pas à la réalité. Mais est-il vraiment judicieux de supprimer une partie de la formation au lieu d'en prolonger le temps? C'est sûrement pertinent lorsque les aspirants sont destinés à un dépôt de trafic régional après la fin de leur formation. Je pense qu'il y a fort peu de chances que l'un des ces douze aspirants aille à Beinwil am See. Je pense plutôt que les chances se situent aux environs de 100% pour que les douze aspirants suivent la formation de trafic longues distances – par après, une fois qu'ils recevront le salaire plus élevé d'un mécanicien de locomotive complètement formé. Quelle entreprise choisit volontairement d'emprunter la voie la plus onéreuse quand il est clair dès le départ qu'il existe une possibilité plus avantageuse?

Ou alors est-ce qu'il y a une autre chose là-dessous? Dans ton e-mail on peut lire: «...une fois formé au profil du dépôt de Ziegelbrücke, y compris au module longues distances, pour autant qu'à la fin de la formation le module longues distances soit (encore) inclus...» Le mot entre parenthèses, c'est moi qui l'ai ajouté. Pour être honnête, il faut également que je fasse remarquer que l'e-mail précise bien que cette décision n'a rien à voir avec la transformation de certains dépôts en dépôts de trafic régional. Cher CLP, je sais très bien que ces déclarations ne venaient pas de toi directement, mais de plus hautes instances. Mais c'est bien là que se situe le problème.

Même en faisant preuve de la meilleure volonté, je ne suis pas vraiment sûr de devoir croire cette déclaration. Dans l'e-mail on peut lire, en substance, que les mécaniciens de locomotive qui ont terminé cette formation auraient prétendu qu'ils auraient préféré ne pas recevoir la formation du module longues distances. Mais je n'ai encore jamais entendu aucun de nos jeunes mécaniciens de locomotive râler parce qu'ils devaient conduire un

train direct. De même, je n'ai encore jamais rencontré de mécanicien qui veuille avoir davantage de chefs, bien qu'on nous dise régulièrement qu'ils s'agissent d'un désir des mécaniciens de locomotive. Pardonne-moi, cher CLP, ne le prend pas personnellement! Mais tu peux le constater par toi-même, le résultat de l'enquête du personnel sur la confiance envers les supérieurs n'est pas un hasard. Et, de toute façon, nous avions déjà la formation de mécanicien de locomotive régional (personnel de la nouvelle formation modulaire/LiA) et Z140, comme on les appelait à l'époque. Ces deux variantes n'ont pas duré bien longtemps, et maintenant on en est au 3e essai. C'est comme si, à l'école primaire, on apprenait l'alphabet de A à R, en laissant le reste pour l'apprentissage ou l'école de recrue, si jamais cela devait être nécessaire.

Dans l'e-mail tu fais également mention de la qualité de la formation. Fais-moi confiance, mon cher CLP, personne n'est plus intéressé par une bonne formation de mécanicien de locomotive que nous-mêmes, les mécaniciens de loc. Car, les mécaniciens de locomotive mal formés, on les verrait venir à notre rencontre sur les rails, ce qui serait passablement désagréable pour nous vu que, la plupart du temps, nous sommes assis à l'avant du train.

Je suis très satisfait du bon résultat de l'enquête du ZVV, mais je pense que la séparation du trafic régional et du trafic longues distances pourrait avoir une incidence négative sur ces résultats. La monotonie ferait très rapidement baisser ce résultat.

Cher CLP, comme tu peux le constater, j'ai sérieusement réfléchi à la question. J'en suis arrivé à la conclusion suivante: je ne peux pas et ne veux pas participer de manière active à la destruction de notre belle profession, morceau par morceau. C'est pourquoi il me faut malheureusement te faire savoir que je ne me tiens plus à disposition en tant que mécanicien instructeur. Si la formation de mécanicien de locomotive devait à nouveau se faire de façon adéquate, je serais bien sûr prêt à reconsidérer ma décision. Je suis désolé de devoir te faire part de cette décision.

Une chose encore: j'aimerais faire remarquer que cette attitude et cette décision n'ont rien à voir avec toi directement. Tu es un chef agréable et collégial et j'espère vraiment que cela continuera ainsi.

Salutations cordiales
Martin Fischer

Tour	TM aller	de / à	TM retour	de / à	Hlp ZAS ZUE	Hlp ZUE ZAS	LF ZUE
101	19	ZAS ZVBW	7	ZHER ZAS			
102			7	ZHER ZAS	6	Wartezeit: 7	10
103			7	ZHER ZAS			13
104	16	ZAS ZUEQ			6		13
105			13	ZUEQ ZAS	6	5	19
106			7	ZHER ZAS			12
107			7	ZHER ZAS			13
108			7	ZHER ZAS			13
109	7	ZAS ZHER	7	ZHER ZAS			26
110							6
111	7	ZAS ZHER			6		13
112							12
113	19	ZAS ZVBW				6	15
114	7	ZAS ZHER					12
115	7	ZAS ZHER	7	ZHER ZAS			13
116	7	ZAS ZHER					13
117	7	ZAS ZHER				6	13
118	19	ZAS ZVBW					12
Total	115		69		31	17	241
Temps de marche	ZAS	184					
Hlp	ZAS	48					
Total	ZAS	232					
Total	ZUE	241					

= Economie sur 18 tours : 9 minutes

Admission à la conduite de véhicules moteurs selon OCVM

Hubert Giger, président VSLF GI

Dans l'ordonnance sur la conduite de véhicules moteurs OCVM édictée par l'Office fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC), les prescriptions minimales en vue de l'admission à la conduite de véhicules moteurs prévoient les points suivants:

Article 12 Conditions professionnelles

1 La formation de conducteur de véhicules moteurs des catégories A40, A, B60, B80, Ai40, Ai ou Bi est ouverte aux personnes ayant suivi la scolarité obligatoire.

2 La formation de conducteur de locomotive de la catégorie B100 est ouverte aux personnes qui:

- a. ont achevé un apprentissage professionnel reconnu d'au moins deux ans,
- b. ont obtenu la maturité fédérale.
- c. sont titulaires depuis au moins deux ans d'un permis et d'une attestation de catégorie A40, A, B60, B80, Ai40, Ai ou Bi ou
- d. suivent un apprentissage professionnel reconnu par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

3 La formation de conducteur de locomotive de la catégorie B est ouverte aux personnes qui:

- a. ont achevé un apprentissage professionnel reconnu d'au moins trois ans,
- b. ont obtenu la maturité fédérale,
- c. sont titulaires depuis au moins trois ans d'un permis et d'une attestation de catégorie A40, A, B60, B80, B100 ou Bi, ou
- d. suivent un apprentissage professionnel reconnu par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

Le VSLF s'est élevé contre la mise en vigueur de cette directive pour la raison suivante. Des personnes insuffisamment instruites ne sont pas indiquées pour exercer la profession de mécanicien de locomotive, en raison du haut niveau de sécurité qu'exige ce métier. L'influence du mécanicien sur l'exploitation ferroviaire est bien trop grande pour qu'on admette que les moins qualifiés soient choisis pour exercer cette tâche. C'est justement par les temps qui courent, où même pour exercer une tâche simple et ne relevant pas de la sécurité, on a sensiblement renforcé les critères de sélection, qu'une pareille directive fait tache dans le paysage. En Suisse près de 90% des jeunes disposent d'un certificat de fin d'apprentissage ou d'un diplôme plus élevé.

Le 28 avril, le VSLF s'était adressé aux compagnies ferroviaires SOB BLS et CFF en leur demandant de faire les démarches nécessaires auprès du DETEC en compa-

gnie du VSLF et de revendiquer une adaptation de l'OCVM.

Si l'on considère le fait que les trois compagnies n'acceptent selon leur propres indications que des candidats ayant accompli un apprentissage de 3 ans ou une maturité, en vue de les former comme mécaniciens de catégorie B, on pouvait s'attendre que la proposition du VSLF allait obtenir leur soutien. Cela d'autant plus que les restrictions des conditions d'admission revendiquées selon OCVM doivent être respectées par toutes les compagnies ferroviaires et qu'elles auraient permis aux trois compagnies concernées (CFF BLS et SOB) de ne pas être défavorisées par la concurrence.

Après discussions entre elles, les trois entreprises ont répondu par la négative à la proposition du VSLF, les CFF même plusieurs fois. La justification la plus importante a été de dire qu'on ne voulait pas fermer la porte à une admission à la formation de mécaniciens de catégorie B aux candidats qui n'avaient pas accompli un apprentissage de trois ans ou une maturité. Ceci en relation particulière avec la situation tendue sur le marché de l'emploi.

Les administrations ferroviaires devraient se poser une fois la question de savoir ce qu'elles ont fait de faux pour qu'une ancienne profession de rêve doive échoir aux demandeurs d'emplois les moins qualifiés. De pareilles décisions nous montrent aussi ce que les administrations ferroviaires pensent de notre travail. Il est fort possible que le travail du mécanicien soit évalué de manière idéologique et non objective.

Le VSLF doit donc constater que les compagnies SOB, BLS et SBB ne respectent pas leurs affirmations qui prétendent qu'elles n'embauchent que des candidats ayant accompli une maturité ou un apprentissage de trois ans en vue de les former comme mécaniciens de locomotives de catégorie B. Cela signifie que les trois plus grandes compagnies de chemin de fer à voie normale de Suisse n'utilisent que les exigences minimales de l'OCVM pour leur personnel des locomotives de cat. B. Toutes les belles promesses faites par CFF P de ne recourir qu'à des personnes ayant effectué un apprentissage de 3 ans ou une maturité fédérale n'appartiennent plus qu'au passé. Il est intéressant de constater qu'on peut toujours lire, lors des mises au concours de mécaniciens B publiées par CFF P, la condition: «apprentissage de trois ans ou maturité». Le respect par les CFF de leurs propres prescriptions est visiblement facultatif.

Le VSLF regrette que les compagnies ferroviaires renoncent délibérément à respecter leurs propres prescriptions en matière de qualité, qui soit dit en passant, ne sont actuellement pas très exigeantes, et ne souhaitent pas une élévation des exigences minimales concernant le recrutement de candidats pour la profession de mécanicien de catégorie B. Un nouvel abaissement des exigences à remplir pour effectuer la formation de mécanicien ne devrait pas être possible car les compétences professionnelles «avoir terminé une scolarité obligatoire» ne peuvent guère être ramenées plus bas. Avec cette disposition minimale, chaque individu dont la formation professionnelle se limite à avoir suivi la scolarité obligatoire jusqu'au bout est habilité à devenir expert d'examen (PEX/CAL). Le VSLF est de l'avis que cet état de fait n'est pas souhaitable lorsqu'on veut garantir une exploitation ferroviaire qualitative et sécuritaire. Le VSLF va renouveler ses exigences en vue de l'augmentation des exigences professionnelles pour la formation de mécaniciens de catégorie B et poursuivre ses efforts en vue d'y parvenir. ■

Dans une interview de la revue Swiss-traffic de l'OFT au sujet des premières mécaniciennes de locomotives en Suisse, Christine Spreyermann, responsable de la gestion de l'égalité des chances aux CFF déclare: «... Il a fallu attendre jusqu'en 1991 pour que la première mécanicienne prenne ses fonctions. Jusqu'alors les aspirants devaient avoir effectué impérativement un apprentissage technique et avoir accompli l'école de recrues. Ces critères ont été abolis en 1988 dans le but de limiter les problèmes de recrutement...»

Le VSLF est d'avis que les problèmes de recrutement ne seront pas résolus en abaissant continuellement les critères d'admission mais bien en augmentant l'attractivité de la profession. Si l'on désire faciliter l'accès aux femmes à certaines professions, la simplification des critères d'admission n'est pas nécessaire puisqu'au jour d'aujourd'hui, la plupart des femmes sont plus instruites que les hommes. Au contraire, en abaissant les exigences ouvrant les portes à la profession de mécanicien de locomotives, la profession devient moins attrayante aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Classe 7097

Lettre à M. Manfred Haller, Chef ZF CFF P GI



Bâle, le 30 mai 2011

Monsieur

Depuis février 2011, notre classe 7097 forme des mécaniciennes et des mécaniciens de locomotive pour le lieu de dépôt Bâle. Pour le moment, notre formation se limite au réseau S-Bahn, c'est-à-dire au trafic régional. Lors de notre entretien d'embauche, on nous a promis le module du trafic de grandes lignes, dans un délai d'environ un an tout au plus. Notre contrat ne mentionne cependant ni cela, ni la formation du trafic régional. Mais nous trouvons que notre formation limitée au trafic régional n'a pas vraiment de sens et nous voulons donc, pendant la période de formation actuelle, être formés pour le trafic de grandes lignes également.

L'avantage pour l'entreprise serait que pendant la formation de ce module de grandes lignes, seul le salaire de formation serait payé au lieu du plein salaire. Au bout d'un an tout au plus, selon l'accord des CFF, nous serons de toute façon formés pour le trafic de grandes lignes. Soulignons qu'en tant que mécaniciennes et mécaniciens de locomotive avec le module de grandes lignes, nous serons plus rapidement multifonctionnels. Nous pourrions par exemple être employés comme réserve ou servir assez rapidement de formateurs pour les

aspirantes et aspirants. Avec une formation incluant le trafic de grandes lignes, il y aurait davantage de mécaniciennes et de mécaniciens qui se mettraient à disposition comme instructeurs, ce qui fait défaut à Bâle en ce moment. De nombreux tours ont été répartis avec des mécaniciens qui ne sont pas instructeurs, ce qui n'est pas favorable au succès de notre formation. Les

Classe 7097

(de février 2011 à février 2012)

C'est la première fois que toute une classe de mécaniciens de locomotive a rejoint le VSLF. Les onze aspirantes et aspirants de la classe 7097 de Bâle ont accordé leur confiance au VSLF. Nous nous en réjouissons et en sommes fiers.

Initialement, il était prévu d'intégrer la classe 7097 uniquement dans le trafic régional.

Suite à la décision des CFF du 8 juillet 2011 de dissoudre le groupe régional de Bâle au moment du changement d'horaire, il a été décidé de les former également pour le trafic de grandes lignes et de les employer à partir de avril/mai 2012, de manière indépendante.

mécaniciens de locomotive ont craint de voir assigner des tours régionaux sur une longue période et ne se sont plus présentés comme instructeurs. De plus, notre répartition pendant la formation initiale causerait moins de difficultés, car en ce moment nos propres tours régionaux sont assemblés, puisqu'il n'y en a pas suffisamment. C'est pourquoi nous effectuons des tours seuls, plusieurs fois par semaine, ce qui n'est pas idéal pour apprendre à connaître l'entreprise et les différentes situations qui peuvent survenir. Il nous semble qu'au dépôt de Bâle, il n'est pas utile d'avoir des mécaniciennes et mécaniciens uniquement habilités au trafic régional, car ce dernier est limité à quelques lignes, alors que le trafic de grandes lignes est proportionnellement beaucoup plus étendu.

À notre avis, ce sont des arguments de poids pour l'introduction du module de grandes lignes dans notre formation, ce qui serait synonyme de bénéfices pour les deux parties. Pour toute la classe, cela représenterait une forte poussée de motivation et la reconnaissance de notre rendement et de notre travail pour les CFF.

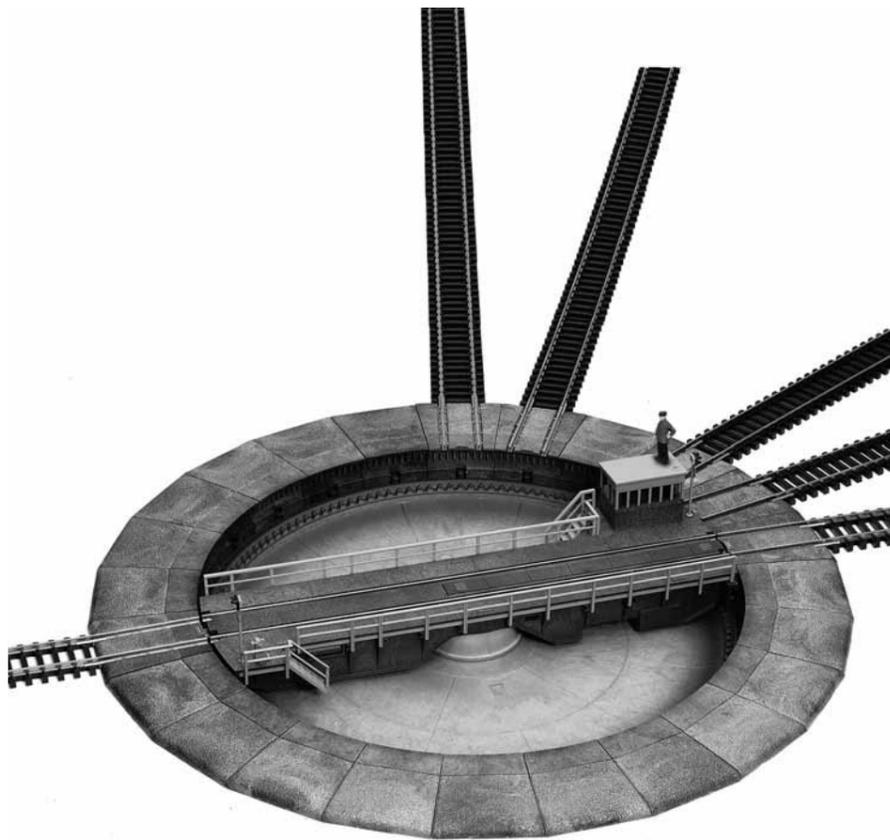
C'est avec impatience que nous attendons votre décision dans les jours qui suivent.

Meilleures salutations
La classe 7097

En octobre 2010, l'ancien responsable de la division «conduite des trains» ZF a été libéré de sa fonction et remplacé par un autre dirigeant. Ce changement était attendu avec un certain sentiment d'urgence, au vu de la situation catastrophique de ZF, situation occasionnée par la procédure (perdue) devant le tribunal arbitral concernant les excédents de temps de travail non conformes à la CCT, par l'indice record de satisfaction du personnel de 43 points et la situation tendue entretenue avec les partenaires sociaux. Il va de soi que le nouveau responsable ZF avait besoin d'un peu de temps avant d'insuffler un vent nouveau. Depuis le changement de personnel à la tête de ZF, une année s'est maintenant écoulée. Qu'est-ce qui s'est donc amélioré dans l'intervalle? Nous constatons que le ton des entretiens est devenu meilleur. Sur le fond des choses, nous ne voyons cependant pas beaucoup de progrès. Les projets qui sont restés en souffrance depuis plus d'une année n'ont toujours pas trouvé de solution.

Les mauvais résultats de l'enquête sur la satisfaction du personnel ont d'abord provoqué une activité désordonnée dans l'ensemble des CFF et les études externes, reconnues comme seul effort véritable dans la quête d'une amélioration de la satisfaction du personnel, ont brillé par leur absence. Entretemps, les mauvais résultats du sondage ont été attribués à un choix malheureux des questions contenues dans le questionnaire. Par contre, les cadres de ZF ne se lassent pas de proclamer que l'amélioration du personnel passera par l'accroissement de l'effectif des CLP et un plus petit nombre de mécaniciens qui leur sont attribués. De là à dire qu'une relation étroite basée sur la confiance «pour le meilleur et pour le pire» s'est tissée entre le personnel des locomotives et les CLP, comme semble vouloir l'affirmer l'Info Operating No 8/2011 de ZF, il y a un pas que nous n'oserions pas franchir. Dans tous les cas cela représente une facture de 6 millions de francs à la charge de ZF et finalement à la charge du personnel des locomotives aussi.

Un chapitre des plus déplaisants pour ZF est celui de la formation de base et de la formation continue des mécaniciens. Dans le cadre du projet «changement ZF», cette formation doit recevoir un nouveau concept. ZF parle même d'optimisation. Pour y parvenir, un groupe de travail englobant les partenaires sociaux a été mis sur pied. Il est incontestable que le besoin d'agir



est ici impérieux car l'ancienne formation complète des mécaniciens a été entretemps remplacée par de nouveaux concepts de formation que nous pourrions qualifier de «patchwork rapide». Le VSLF reçoit continuellement des rapports de mécaniciens formés et qui se déclarent peu sûrs d'eux lorsqu'ils se retrouvent seuls aux commandes et qu'ils roulent pour la première fois sous la neige ou dans le brouillard ou qu'ils ont été déplacés dans un autre dépôt peu après la fin de leur formation. Dans ce cas, ils font état de leur manque de connaissances au niveau des lignes et des véhicules, connaissances dont ils pourraient disposer s'ils avaient été correctement instruits. Les CFF sont visiblement au courant de ces lacunes et cela les a conduits à conclure des contrats à durée limitée avec certains mécaniciens qui avaient certes réussi les examens finaux mais dont les prestations laissaient à désirer. De plus en plus souvent, des instructions doivent être données après la fin de la formation, notamment en ce qui concerne le service de manœuvre ou la desservance des véhicules pourtant bien implantés comme la Re 460.

Au vu de ces considérations, on doit sérieusement penser qu'il existe suffisamment de raisons pour repenser la formation des mécaniciens de fond en comble. Ce n'est malheureusement pas le cas. ZF veut de prime abord réduire les coûts de formation de 5% et persiste à collaborer avec LOGIN, alors que certaines autres compagnies fer-

roviaires s'en sont détournées. On constate donc que, dans cette thématique, ce n'est pas la formation qui occupe le premier plan mais bien plutôt les objectifs personnels de certains cadres de ZF. Les problèmes de la formation des mécaniciens étaient déjà connus du temps du précédent responsable ZF. Sous la nouvelle direction, force est de constater que rien n'a changé.

Le projet «changement ZF» prévoit que la productivité du personnel des locomotives doit progresser. Le VSLF ne conteste pas un tel fait mais il exige que d'autres domaines et divisions deviennent plus productifs et que les CFF fassent une fois sérieusement des efforts pour épurer leur administration. Le personnel des locomotives n'est pas disposé à prendre en charge par le biais d'une augmentation de sa productivité le surcoût engendré par l'augmentation de dirigeants au sein de ZF et par les frais inhérents à la mauvaise conception de LEA2. Nous avons besoin que ZF nous explique comment la productivité est mesurée et pourquoi les temps de préparation et de remisages ne sont pas considérés. Selon cette logique, la productivité d'un cuisinier devrait être au plus bas, puisque seul serait pris en considération le temps où il se trouve derrière le fourneau, la création du plan de menu, la gestion des stocks, l'achat des ingrédients et la préparation des mets n'étant pas pris en considération. Nous ne nous risquons pas à pousser la comparaison avec le pasteur, où seule sa présence durant l'office du

dimanche serait le reflet de sa productivité. Comment la productivité d'un employé de l'administration des CFF peut-elle être mesurée? Par le nombre de caractères saisis à la fin de la journée sur son ordinateur? Par le nombre de téléphones ou d'entretiens qui ont généré une plus-value pour l'entreprise ou par le temps de parole durant une séance? Ou peut-être par le nombre de circulaires impeccablement rédigées, voire même par le nombre de projets correctement menés à terme. Le bilan est nettement plus sombre si on se contente de regarder le nombre de circulaires mal rédigées et les projets que les partenaires sociaux doivent continuellement améliorer.

En outre, l'augmentation de la productivité du personnel des locomotives échoue vraisemblablement en raison de la manière de penser de certaines divisions ou certains départements qui constituent la tête hydrocéphale des CFF. On ne doit pas penser non plus à une énorme progression de la productivité quand on considère les échanges de plus en plus nombreux effectués entre les divisions Voyageurs et Marchandises. Il y a de nombreux exemples dans un cadre plus restreint qui nous laissent à penser que «la mentalité de jardin d'enfant» empêche la réalisation de solutions efficaces. Par exemple, dès le changement d'horaire, le mécanicien qui aura amené le TGV de Zürich à Bâle devra attendre 50 minutes jusqu'à ce que le TGV en provenance de France arrive à Bâle. Pendant ce temps d'attente, s'il avait reçu l'instruction correspondante, il pourrait conduire le TGV jusqu'à Mulhouse et reprendre là le train en direction de Zürich. Les chemins de fer français (SNCF) pourraient renoncer au stationnement de mécaniciens TGV à Mulhouse, les courses haut-le-pied et les découches de mécaniciens SNCF pourraient être en partie supprimées et les CFF seraient en mesure, avec l'engagement de leurs mécaniciens jusqu'à Mulhouse, d'apporter une plus-value et de réduire les coûts de production du TGV Lyria Zürich-Paris. Malheureusement, l'engagement transfrontalier de personnel des locomotives CFF bute sur le fait que les coûts de formations seraient pris en charge par P-OP-ZF, pendant que le rendement ne serait que l'affaire de CFF P. Ces éléments étaient déjà connus du temps de l'ancien dirigeant de ZF, mais le changement de direction n'a à nouveau rien apporté de plus.

Le VSLF – à l'image d'une grande majorité du personnel des locomotives – contribuerait bien volontiers à l'élaboration d'une division ZF efficace et professionnelle. Il attend cependant du responsable ZF que celui-ci prenne prochainement des décisions concrètes concernant son personnel et sa division, décisions qui permettraient de réaliser enfin ces objectifs. ■

Directive K 131.1

Peter Wyniger; mécanicien Lucerne Gi

Directive K 131.1 «Gestion du temps pour les collaborateurs»

Le 21 mai 2011, Monsieur Hans Jörg Surber de Human Ressources nous a expliqué dans l'Intranet comment devait être mise en application la décision du tribunal arbitral concernant «les plages de temps de travail en relation avec la semaine de 41 heures» et la directive R K 131.1 qui s'y rapporte. Il déclare littéralement que, durant la phase de transition qui verra la mise en application de la décision du tribunal, une certaine irritation pourra être perceptible auprès du personnel.

Le comportement du petit écureuil qui ramasse laborieusement ses noisettes est irrémédiablement révolu. La comparaison que les CFF avaient faite entre les mécaniciens et les écureuils est très pertinente. D'après l'encyclopédie Wikipedia, les écureuils sont souvent individualistes. Selon cette même encyclopédie en ligne, on apprend que cet individualisme s'accompagne souvent d'une forte sobriété. Comme la société accorde une grande importance à de nombreux contacts sociaux, les individualistes éveillent des sentiments d'irritation qui peuvent se manifester différemment dans la société par de la défiance ou de la crainte.

Monsieur Surber, vous n'avez pas besoin d'avoir peur. Vous pouvez à tout moment nouer des contacts personnels avec les mécaniciens de locomotives. Lors de ces entretiens, nous pourrions vous faire découvrir un peu mieux comment se déroule notre quotidien. Et soudain, vous pourriez constater que toutes les heures qui ont dû être payées ont été des heures très productives pour les CFF et un rattrapage justifié du sous-effectif en personnel. Certains trains auraient dû être supprimés, si le personnel des locomotives ne s'était pas mis à disposition, une fois de plus, dans des délais très courts, pour assumer ces prestations. On imagine aisément les grands titres dans la presse et le déchainement que cela aurait provoqué, ce qui desservirait certainement aussi vos intérêts.

C'est ainsi au personnel des locomotives, à côté d'autres collaborateurs sur le terrain, qu'incombe la tâche d'assumer la bonne tenue de l'exploitation, aussi la nuit et durant les week-ends.

L'irritation dont vous avez parlé réside surtout chez nous dans le manque de considération que peuvent mettre en évidence de telles déclarations, irritation que vous ne pourrez jamais compenser de manière pécuniaire. ■



L'augmentation des places de CLP

Rédaction Loco Folio Gi



En 2010, le dispositif de gestion du département ZF a été renforcé par l'augmentation du nombre de filiales qui est passé de deux à six, ainsi que par l'important accroissement des postes de CLP (chef du personnel de loc), qui sont passés à 65. Le surcroît de filiales ZF a été expliqué par l'objectif d'une meilleure intégration du trafic régional par Voyageur. L'augmentation des places de CLP a été décidée par le CEO des CFF pour diminuer l'écart hiérarchique chez le personnel de loc. Cet écart hiérarchique minimisé engendre des coûts annuels supplémentaires de 6 millions de francs et suscite une forte incompréhension du personnel de loc, qui doit compenser ce surplus administratif par davantage de productivité. Le chef ZF d'alors a profité de la création des nouveaux postes pour mettre en place des personnes qui lui étaient fidèles. Les connaissances étaient secondaires, si bien que nous nous trouvons maintenant face à la situation grotesque où cinq des six chefs de filiale, ainsi que quelques-uns des CLP, ne disposent d'aucun savoir quant au travail du personnel de loc. C'est pourquoi les CLP concernés ont reçu les connaissances de base sur l'activité de mécanicien de locomotive par un programme de formation bricolé en vitesse. Il semblerait qu'un examen quelconque ait ensuite été effectué, si bien que tous les CLP sont maintenant considérés comme «aptes au service» – peut importe ce que cela peut bien vouloir dire. Pour faire un parallèle, c'est comme si un restaurant réputé, récompensé à 19 reprises

par les cinq toques Gault-Millau, engageait un chef dont l'expérience se résume à passer des pizzas congelées au four, et qu'il lui apprenait en vitesse à faire un œuf au plat. Bien entendu, ZF ne se lasse pas de faire valoir les avantages de l'écart hiérarchique minimisé au personnel de locomotive. Les capacités adéquates sont en prime, grâce au dispositif de gestion renforcé. C'est ainsi que le chef ZF nous annonce : «Avec le modèle de gestion actuel, chaque CLP a environ quarante mécaniciens et mécaniciennes de locomotive sous ses ordres. Bien que j'aie eu vent de nombreuses critiques à ce sujet, je suis persuadé que chaque employé a droit à un supérieur compétent.» C'est sûr, chaque employé a droit à un supérieur compétent. Mais avec le choix pour le moins curieux des nouveaux CLP, certains ont été recrutés, entre autres, par le biais du centre du marché du travail des CFF - bassin de collecte interne pour chômeurs - ce n'est vraiment pas le cas. Une personne qui n'a jamais conduit de train, seule et dans toutes les situations envisageables, n'est pas un supérieur compétent pour le personnel de loc. Et on ne dira rien des compétences sociales de certains cadres de ZF. Mais le bas record de satisfaction du personnel de ZF est servi au personnel de loc comme argument pour justifier le gros dispositif de gestion. Et voilà ce que nous entendons, provenant de la filiale ZF Suisse nord-ouest : «À cause de l'enquête du personnel de 2010,

qui a mis en lumière différentes défaillances dans l'organisation et dans les processus chez Operating et à la direction des trains, divers changements ont été entrepris. (...) De par la diminution de l'écart hiérarchique, la proximité peut à nouveau être garantie à tous les employés et en cas de problèmes et de suggestions, un bon encadrement peut être assuré. Il nous tient tout particulièrement à cœur que les mécaniciennes et les mécaniciens de locomotive obtiennent à temps les informations qui leur sont nécessaires. Pour favoriser l'esprit d'équipe ainsi que les échanges, également d'une division à l'autre, divers événements sont planifiés. Avec les courses d'accompagnement et les entretiens d'encadrement à venir, nous aimerions rendre les objectifs d'Operating - direction des trains, de même que la réorganisation de la direction des trains plus réels à tous, ainsi que reconnaître et corriger les défaillances des processus de production. À ce sujet, l'ouverture d'esprit est très importante et nous désirons avoir recours aux expériences de nos employés (...)

Nous nous permettons pourtant de mettre sérieusement en doute l'amélioration de la satisfaction du personnel dans l'exemple décrit ci-après.

«Bonjour,

Le 22 juin 2011, je conduisais l'IC 725 de Berne à Zurich. Après l'arrêt à Zurich HB, un employé de la manœuvre a ouvert la porte de la cabine, m'a expliqué qu'il allait y avoir un changement de loc et

m'a demandé d'appuyer et de déclencher. Aussitôt dit, aussitôt fait! J'ai laissé la porte ouverte afin d'entendre l'ordre d'avancer. Tout à coup, deux messieurs se tenaient à la porte et le premier m'a demandé s'il y avait un changement de loc. Je ne les connaissais pas et ils ne se sont pas présentés, c'est pourquoi je n'ai pas répondu. Je n'ai pas de comptes à rendre à tous les passants. J'ai entendu l'ordre comme quoi c'était dételé et le monsieur a répété que la loc était décrochée. À nouveau, je n'ai pas répliqué. J'ai avancé avec la locomotive jusqu'au butoir. Le monsieur était à nouveau devant la porte et m'a demandé si j'allais déplacer la loc. J'ai dit que je n'avais pas le temps et j'ai fermé la porte. J'ai parqué la locomotive et me suis dirigé vers l'autre cabine afin de déposer la clef. À mon retour, les deux messieurs se trouvaient dans la cabine et là, j'ai demandé son nom à celui qui m'avait interpellé. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'il s'est présenté comme étant un CLP de Zurich, l'autre était un PEX (expert d'examen). Ils étaient en train de procéder à un audit et l'interrogatoire était lancé, comme à l'époque de la Gestapo. Comment est-ce que j'étais entré? Comment as-tu freiné? Avec quoi as-tu freiné? Est-ce que tu fais toujours ainsi? Comment est-ce que tu l'as appris? Comment devrait-on le faire, etc.? Je bouillais intérieurement car j'étais toujours occupé à mettre hors service. Jusqu'à ce que je trouve que ça allait trop loin et que je me dise qu'après 40 ans de service et à 15 jours de la retraite, je n'avais pas à accepter ça. J'ai rassemblé mes affaires sans dire un mot, puis j'ai abandonné les

deux messieurs sur le perron et suis parti. Pas de ça, messieurs, appelés en douce Mafia de Zurich par les insiders. On entend continuellement le rabâchage sur les gestes du métier (appelés aussi processus de travail), et qu'on ne doit pas se laisser déranger. Et à la première occasion, deux spécimens de l'espèce citée plus haut arrivent et démarrent un interrogatoire avec moi pendant que je suis en train de mettre hors service, ce qui est aussi un processus de travail, comme chacun le sait. De tels envahissements, avec interrogatoire, ne laissent aucun mécanicien de locomotive complètement froid et provoquent tout au plus des cas de signaux. Mais ces deux-là ne semblaient pas en être conscients. Je dois dire qu'avec de tels supérieurs (heureusement, il y en a d'autres) ou peu importe ce qu'ils sont, la décision de rendre mon tablier ne me semble vraiment pas difficile. J'ai encore un KVP pour les CFF, mon dernier! Engagez encore davantage de meutes de CLP avec de telles manières (dans un but d'encadrement ou plutôt de surveillance?) aux frais du personnel de loc, bien sûr, et la satisfaction du personnel va s'améliorer de façon radicale. Je demande de prendre note

Un Kurt Spori frustré
(mécanicien du dépôt de Berne)»

Comme le démontre cet exemple, de nombreux cadres de ZF doivent tenter de justifier le sens de leur présence par des programmes de création de travail singuliers.



Il y aurait pourtant des activités sensées pour occuper un CLP. Comme décrit ailleurs dans ce numéro, il existe un gros problème de signalisation des sections de ralentissement. Il y aurait également des améliorations à apporter aux autres signaux et panneaux. Autrefois, chaque ligne était assignée à un CLP, lequel était responsable de régler ce genre de problèmes. C'est justement maintenant, alors que l'augmentation des CLP aurait pu apporter une amélioration de la situation, qu'on entreprend un changement organisationnel. Et donc, à la question : «Est-ce que nous n'avons pas de CLP responsables des lignes? Pourquoi ne s'occupent-ils pas de maintenir un standard de lignes élevé?» Nous avons appris que : «les lignes sont sous la responsabilité d'un PEX, qui ne peut pas remplir cette fonction de manière satisfaisante pour le moment, en plus de toutes les formations et de tous les nouveaux véhicules.» On se demande si ce dégageant de responsabilité des CLP aux PEX est en rapport avec les connaissances manquantes de bon nombre de CLP? Il faut donc que la journée de travail d'un CLP soit occupée à d'autres activités, par exemple des courses d'accompagnement, pendant lesquelles le personnel de loc est harcelé par des questions sur sa famille et ses hobbies et de ce fait, distrait du service. Le VSLF a déjà dû intervenir à ce sujet auprès de la direction ZF. Ma foi, quand on n'a soi-même jamais été mécanicien ou mécanicienne de locomotive, ou si le dernier trajet remonte loin en arrière, on ne se rend pas compte de la concentration nécessaire au service en cabine. Le VSLF demande aux CFF d'établir un concept pour que les entretiens mécanicien de locomotive/CLP aient lieu pendant les heures de travail, mais pas sur la loc, sur le perron ou pendant la pause. En revanche, l'encadrement du personnel de loc ne se passe pas bien, alors qu'il s'agit d'une nécessité urgente. En août dernier, un dimanche matin peu avant dix heures, à quelques mètres de la ville de Zurich, un accident de personnes a eu lieu. Ça a pris deux heures pour que le CLP de piquet arrive enfin et prenne en charge l'encadrement du mécanicien de locomotive. Le premier soutien, le mécanicien l'a reçu d'un passager qui s'est spontanément mis à disposition. Tout ceci démontre que le dispositif de gestion accru de ZF n'est pas en mesure d'atteindre les objectifs qu'il s'est lui-même fixés, ce qui se traduit par une forte exaspération au lieu d'un personnel de loc plus satisfait. Quand on pense que pour arriver à ce triste résultat, on dépense six millions de francs par année, on ne sait plus s'il faut se fâcher ou pleurer. ■

Cette interview a été réalisée le 24 août 2011 par le rédacteur Daniel Hurter (DH) en présence de Boris Tanner (BT) et Hubert Giger (HG).

DH: Boris Tanner, quel est ton parcours professionnel?

BT: Je travaille depuis 22 ans aux CFF et j'ai suivi un parcours classique avec une formation de base d'agent de gare suivie par un engagement comme agent d'exploitation dans diverses gares à disposition du centre et enfin comme chef circulation. J'ai ensuite travaillé dans les services administratifs et la gestion du personnel – appelé aussi autrefois service de secrétariat (AP) – de l'inspection de gare d'Olten où j'ai exercé la fonction de responsable de service pour le personnel des trains et de la manœuvre. J'ai ensuite passé à l'ancienne division de service (BA II) et travaillé à la planification annuelle du personnel d'accompagnement des trains et dans divers projets en relation avec ce secteur, lequel fait partie aujourd'hui du management du trafic (P-VM). Plus tard, j'ai collaboré à la mise sur pied du secteur de l'accompagnement des trains du S-Bahn et je me suis occupé du soutien d'une partie des chefs de train, jusqu'à octobre 2010, date à laquelle j'ai enfin repris la fonction que j'occupe aujourd'hui, à savoir responsable de la filiale EST de P-OP-ZF. Depuis mon entrée en fonction, il ne s'est pas déroulé une année, mais je me suis déjà bien habitué à cette nouvelle tâche. C'est un travail intensif, je dois beaucoup lire, me mettre au courant et cela prend beaucoup de temps. Ce que j'ai déjà appris, c'est que je dispose d'une équipe de conduite formidable et d'un autre côté, de mécaniciens très engagés. Je ne connais pas encore tout le monde dans ma région, j'en suis désolé, mais j'utilise toutes les possibilités pour apprendre à mieux connaître mes collaborateurs.

DH: On a motivé la création de nouvelles filiales ZF par le fait qu'elles permettront de multiplier les interlocuteurs et de mieux se faire entendre.

BT: Nous siégeons dans différentes commissions et participons à de nombreuses séances, auxquelles participent aussi des responsables régionaux du trafic régional. En échange, ceux-ci prennent part aussi à certaines de nos séances de filiales, ce qui signifie que nous les impliquons beaucoup dans le quotidien de nos filiales. Les échanges sont nombreux et la collaboration avec le trafic régional se déroule à merveille.

DH: Est-ce que les cantons s'adressent

directement aux filiales ZF ou passent-ils plutôt d'abord par le trafic régional?

BT: Cela fonctionne toujours par le biais du trafic régional. Le processus de commande des prestations prévoit que le trafic régional est la porte d'entrée au sein des CFF pour les différents cantons et communautés de transports.

DH: Est-ce que ce processus ne pourrait pas fonctionner avec seulement deux filiales ZF en Suisse? Au début il y en avait deux, ensuite trois et maintenant six. Est-ce vraiment à ce prix que ce rôle peut être pris au sérieux?

BT: L'une des raisons est que nous devons rester le plus près possible des cantons, respectivement des entités qui commandent des prestations – représentés par la porte d'entrée qu'est le trafic régional. Nous devons collaborer et cultiver le contact avec les firmes partenaires. Une autre raison est qu'avec la structure de conduite au niveau de la direction de la filiale, nous recherchons à avoir une marge de manœuvre la plus optimale possible en cherchant à répondre par exemple à la question suivante: combien de chefs du personnel des locomotives CLP peuvent être raisonnablement dirigés par le responsable de filiale? Ce sont des réflexions qui ont entre autres conduit à la création de six filiales ZF. Le désir de répartir les mécaniciens de manière uniforme entre les différentes filiales a aussi joué un rôle.

HG: Justement, en Suisse orientale, le trafic régional est assuré principalement par le Südostbahn et Thurbo, avec quelques exceptions dans les régions de Coire, Sargans et Ziegelbrücke. De fait, la filiale Ostschweiz comprend quasiment exclusivement des dépôts actifs dans le trafic longues distances comme St.Gall, Romanshorn et Coire. L'argument évoqué par les CFF pour la création de nouvelles filiales ZF qui chercheraient à renforcer la collaboration dans le trafic régional n'est que rarement justifié.

BT: Il est juste de dire que dans la région Ostschweiz, le Südostbahn et Thurbo sont actifs dans le trafic régional. Mais avec les lignes Ziegelbrücke–Coire et Rapperswil–Linthal, une grande partie du trafic régional de Suisse orientale appartient à notre filiale. En outre, les gros dépôts de la filiale Ostschweiz, à savoir Winterthur et Rapperswil, sont actifs de manière intensive dans le trafic régional. Nous travaillons donc aussi pour la communauté de transports zurichoise (ZVV).

DH: Les CFF ont vendu les changements

intervenues au sein du personnel de conduite ZF aux cantons en prétendant obtenir un meilleur niveau de sécurité et une meilleure disponibilité du personnel des locomotives. Comment cela sera-t-il mis en application concrètement?

BT: Une plus grande fiabilité, implicite dans les deux thèmes que vous citez, nous assure certains avantages dans une possible situation de concurrence. Les deux thèmes ont déclenché des discussions intensives et provoquent une sensibilisation du personnel au niveau de la problématique de la sécurité. Cela englobe tout naturellement le chapitre de l'équipement de sécurité personnel, lequel fait l'objet d'une réglementation et d'un certain nombre de processus que nous avons définis.

DH: Est-ce que cela signifie que l'assortiment de l'équipement de sécurité personnel va encore être étendu ou que des contrôles en vue de vérifier s'il est correctement utilisé vont être effectués?

BT: Ne parlons pas, s'il vous plaît, de contrôles. J'aimerais donner ici un autre exemple avec les chaussures de sécurité. Je vois des gens qui effectuent leur service avec de bonnes chaussures, lesquelles ne correspondent malheureusement pas à nos prescriptions. Cela représente pour moi un thème pour lequel je préfère parler de sensibilisation. Sensibiliser signifie pour moi qu'il faut présenter le thème de manière compréhensible aux collaborateurs, ce qui nécessite aussi de s'entretenir avec eux. C'est pourquoi j'ai évoqué les règlements avant. Nous y trouvons des prescriptions et il y a encore un certain potentiel dans ce domaine, potentiel que nous prenons comme sujet de discussions. Cela ne signifie pas que les CLP ne l'ont pas fait jusqu'à présent – bien au contraire – mais nous voyons encore un potentiel d'optimisation.

DH: Hubert, quel est ton avis sur les thèmes de la sécurité et la gestion de la santé? Est-ce que ces deux sujets ne servent pas les intérêts du personnel des locomotives?

HG: Premièrement, nous aurions déjà pu prendre ce mode de conduite au sérieux bien avant de doubler les places de CLP. Deuxièmement, Pro-Präsenz, qui s'occupe du thème de la gestion de la santé, est déjà actif depuis plus de deux ans auprès de CFF P. C'en est donc pas une question de nombre de CLP mais bien plutôt un problème de mise en application correcte de cet instrument au demeurant positif. C'est une tâche de la formation que de fournir aux mécaniciens les comportements garantis d'une



plus grande sécurité et c'est une tâche pour les experts d'examen (PEX) que de vérifier leur mise en application correcte. Le reste est fondamentalement prévu par les règlements. Il n'y a donc aucune possibilité d'interprétation ou de discussion différentes; il est facile de respecter l'ensemble. Nous nous posons sérieusement la question de savoir si des personnes ne disposant pas de la formation de mécanicien de locomotive et ne connaissant pas une grande partie des prescriptions sont capables ou pourront être déclarés capables de faire respecter et de contrôler les prescriptions relevant de la sécurité qui sont celles du métier complexe de mécanicien de locomotives. On doit en outre remarquer que cela peut aussi signifier que les CFF ont rencontré massivement des problèmes avant le doublement du nombre de CLP. Ce serait la conclusion logique à tirer de tout cela. Nous constatons cependant que depuis l'augmentation du nombre de CLP – chose qui était visiblement une exigence du CEO Andreas Meyer – on cherche du travail pour occuper ces gens. Nous nous posons aussi des questions de savoir pourquoi les CLP s'occupent de tâches administratives qui vont jusqu'aux questions de chaussures de

sécurité, lesquelles appartiennent aux problèmes de la conduite du personnel et qu'il n'y a pas lieu de remettre en question. Il est inconcevable de penser qu'on discute encore des chaussures de sécurité et qu'on n'a toujours pas trouvé de solution. Pour quelque chose qu'on ne pourrait pas qualifier de futile mais qui n'est pas central dans la sécurité du travail et dans la sécurité de l'exploitation ferroviaire.

DH: Est-ce que les mécaniciens ont besoin d'une conduite plus présente? Est-ce que la situation actuelle n'est pas suffisante? Est-ce qu'il y a eu des problèmes?

BT: Je ne suis pas en mesure d'évaluer les prestations actuelles. Je vois cependant des mécaniciennes et mécaniciens très engagés de même que les CLP et je pars du principe que cela était déjà le cas avant. Les thèmes que nous avons abordés avant, la sécurité, la gestion de la santé, font partie des responsabilités au niveau de la conduite. Je compare le rôle d'un chef du personnel des locomotives à celui d'un entrepreneur qui est responsable de ses employés, de la mise en place du chantier jusqu'à la fin des travaux. Et à côté des thèmes déjà abordés, il occupe certaines responsabilités telles que la charge d'un engagement optimal, la for-

mation et la formation continue, la progression et les différents processus y relatifs. Je pense que les collaborateurs ont besoin d'une personne de contact pour toutes les questions personnelles et liées aux conditions de travail. Ce rôle peut aisément être pris au sérieux par les CLP et il fait partie de leurs tâches. Afin d'être équitables, les supérieurs hiérarchiques doivent aussi pouvoir disposer d'une situation de départ organisée de manière optimale, cela signifie qu'ils doivent disposer de suffisamment de ressources dans le but de maîtriser les thèmes inhérents à la conduite du personnel. Je considère que la structure actuelle de notre conduite est à même de nous faire atteindre nos objectifs. La question est de savoir si les mécaniciens de locomotives nécessitent une conduite plus présente mais le fait est que le personnel des locomotives mérite une conduite juste et optimale. Nous devons donc collecter les expériences issues de la structure de conduite actuelle et les analyser. Nous avons besoin de temps pour y parvenir, l'ensemble doit s'institutionnaliser afin que nous puissions finalement faire une bonne analyse de tous ces résultats. La structure actuellement en place pour les mécaniciens n'est pas «ancrée dans la roche». Les personnes appartenant aux fonctions dirigeantes devraient avoir le courage de remettre tout en question afin d'en extraire l'essentiel.

HG: Nous sommes naturellement aussi de l'avis que le personnel des locomotives a droit à une bonne conduite et nous insistons pour obtenir ce droit. Cette conduite ne doit cependant pas se faire sous la forme de pleurnicheries dans la cabine de conduite. Nous nous posons la question de savoir si un CLP est effectivement un entrepreneur. Un entrepreneur a des compétences qui lui permettent d'influencer certains facteurs. Malheureusement, le CLP n'en dispose que partiellement. Je pense que ceci n'est pas un problème de ressources en temps, mais bien des missions qui lui sont attribuées. S'il doit s'occuper d'affaires qui relèvent de Human Resources (HR) ou de la planification des ressources (RP), comme par exemple la surveillance des comptes de temps de travail, il gaspille alors une partie de son temps. Nous avons justement pu en voir la preuve dans le cas des comptes de temps de travail, pendant la procédure au tribunal arbitral. Avec Pro-Präsenz, se pose le temps de la confiance et des compétences dont le CLP est censé disposer. Dans le cas d'un mécanicien touché par des problèmes personnels et qui s'annonce à son CLP, celui-ci doit-il sous certaines conditions le suspendre du roulement? Nous sommes clairement de l'avis que les CLP devraient disposer de plus de compétences afin de pouvoir subvenir aux besoins du personnel des locomotives, particulièrement en

matière de gestion de la santé et dans le domaine de la sécurité du roulement. Cela concerne alors l'ensemble des règles du temps de travail de ZF, lesquelles se situent toujours dans le triangle CLP – RP – LP et qui ne sont toujours pas optimales.

Je me pose la question de savoir si CFF SA a le temps d'introduire quelque chose, d'observer et d'effectuer une analyse après une année pour reprendre ensuite sa routine. Une entreprise devrait entreprendre des choses qui lui permettent de satisfaire aux besoins de marché. Cela signifie qu'on l'introduise proprement, qu'on la mette en application et qu'ensuite cela fonctionne. Les CFF ne sont pas une entreprise qui lance des projets au petit bonheur la chance en attendant que ceux-ci atteignent peut-être l'idéal.

BT: J'entends beaucoup de discussions à ce sujet. Pour moi, c'est parfois une question de définitions, à savoir s'il s'agit effectivement de travail administratif ou d'une partie de la tâche de conduite. Pour moi, c'est une partie du rôle du chef que d'anticiper les responsabilités.

HG: C'est juste, pour autant qu'il dispose des compétences pour y parvenir. Le mécanicien est dirigé par le système avec des prescriptions de sécurité, des plans et des affectations de service, tout est écrit et nous n'avons aucune influence sur cela. La question de savoir si on peut motiver un mécanicien dans son activité dépend plus de la variété dans le travail et d'autres points tels que, par exemple, le fait de savoir s'il a obtenu les jours de congé qu'il souhaitait ou si la gestion de son temps de travail personnel est bonne. Nous voyons là les points clés de la satisfaction du personnel. Cependant, une conduite du personnel dans le sens de l'entreprise, laquelle vise à obtenir des collaborateurs motivés, n'existe pas pour le personnel des locomotives parce que celui-ci est dirigé par le système et que le système ne peut pas être changé.

BT: Je séparerai la question en deux parties. D'un côté, le processus de travail, lequel est partiellement conduit par le système et qui doit être connu par le mécanicien comme n'importe quel autre employé. De l'autre côté, les objectifs de son activité et comment il exerce celle-ci.

HG: Les objectifs et les moyens de les atteindre sont effectivement déjà prévus.

BT: Et tout le monde devrait les connaître, car le personnel des locomotives agit de manière indépendante. Derrière tout cela, il n'y a finalement que des êtres humains – le mécanicien est aussi un être humain – ce qui me ramène à la question de la conduite – nous conduisons des êtres humains.

DH: Beaucoup de ces nouveaux CLP ont pris le train en route et n'ont jamais été eux-mêmes mécaniciens. Moi-même, j'ai travaillé longtemps avant ma formation

de mécanicien de locomotives aux CFF et j'ai aussi eu l'impression de connaître les activités du personnel des locomotives. J'ai alors dû constater moi-même que cela a une tout autre allure lorsqu'on se trouve soi-même dans le poste de conduite. Et maintenant, on est accompagné par un CLP qui remplit n'importe quel formulaire geste métier ou d'évaluation et qui n'a aucune expérience personnelle de l'activité du mécanicien. Est-ce que ce CLP peut diriger de manière optimale, est-il capable de comprendre de quoi il retourne lorsque quelque chose va de travers? Ou bien s'appuie-t-il simplement sur des prescriptions et des processus en se contentant d'attirer l'attention du mécanicien sur son mauvais comportement, et puis c'est tout?

BT: Nous avons effectivement quelques CLP qui ne sont pas issus de la carrière du personnel des locomotives. Dans ma région, il y en a un sur dix. Lorsque l'on considère maintenant les questions de responsabilité et les thèmes sur lesquels nous nous sommes entretenus jusqu'à présent, le point le plus important en matière de conduite ne réside pas seulement dans les compétences techniques telles que la conduite d'un train. Dans ces circonstances, je considère comme plausible qu'un CLP entré par la petite porte puisse prendre très au sérieux cette tâche de conduite. Les expériences effectuées dans ma région le confirment aussi. Je pense finalement que mon équipe de conduite travaillera en fonction de la manière dont je l'ai constituée et des différentes compétences qui en font partie. De ce point de vue-là, je ne considère plus que nous ayons affaire à des agents entrés par la petite porte. Nous avons donc peu de gens qui ont changé de cap pour devenir CLP et ceux-ci s'engagent beaucoup. Ils doivent en outre s'impliquer de manière plus intensive dans les processus spécifiques liés à la profession de mécanicien de locomotives. Je dois constater que les personnes concernées dans ma région le font de manière très active.

DH: Tu dis donc que tu regardes l'ensemble de ton équipe de CLP et qu'il est naturel pour toi que lorsqu'un mécanicien rédige un rapport ESI, son supérieur direct n'est pas forcément en mesure de comprendre le problème qui s'est posé à lui. Le CLP concerné doit alors aller se renseigner au sein de l'équipe de conduite afin de comprendre ce qui s'est réellement passé. C'est une situation qui se rencontre effectivement, par exemple dans la filiale Zürich.

BT: Je suis de l'avis que, lorsqu'un non-professionnel décide d'assumer une tâche pareille, un certain nombre de scénarios sont possibles. Mais je pense que je peux très bien rencontrer le collaborateur qui a

rédigé le rapport ESI et lui dire: «Ecoute, j'ai ici un rapport ESI et je ne le comprends pas!» Point final. Il n'y laissera pas son honneur. Et ça ne dérange personne, lorsqu'un problème se pose à nous et qu'on ne le comprend pas, d'aller jeter un coup d'œil sur place.

HG: Un CLP qui doit se renseigner parce qu'il ne comprend pas un rapport ESI ne devrait pas exister. Cela signifie simplement qu'il ne dispose pas des compétences pour exercer les tâches d'un CLP. Lorsqu'un CLP n'a pas pour mission première d'exiger, d'évaluer et d'observer la sécurité dans la conduite, il ne reste effectivement plus que la gestion du temps de travail conjointement avec RP, respectivement le rôle de personne de confiance pour les situations extrêmes, pour la gestion de la santé ou pour les problèmes personnels. Pour ça, nous n'avons pas besoin d'un grand appareil de conduite avec de petites compétences. Je suis convaincu qu'un CLP doit disposer des compétences et de l'expérience qui sont exigées par un service à un seul agent et qu'il doit être à même de comprendre les sollicitations qui peuvent naître de certaines situations. On ne peut pas évaluer un suicide quand on ne peut pas se représenter le fait de rouler sur quelqu'un. Je ne peux pas m'imaginer devenir chef des pilotes d'avion et expliquer à ceux-ci quels sont leurs problèmes et quelle est la meilleure façon de voler. On ne peut pas l'apprendre. On a cette connaissance ou on ne l'a pas. Un autre point important me semble être le consentement. Je peux bien comprendre que le consentement du côté du personnel ne soit pas là. De mon point de vue, il n'est pas là pour des gens qui n'ont jamais exercé cette profession et je ne crois pas que ce consentement pourra être obtenu avec une mise à niveau théorique. On doit avoir personnellement fait quelque chose avant pour comprendre ce qui se cache derrière. Il n'y a pas d'autre cheminement.

J'ai entendu le mot-clé team. Nous ne travaillons pas dans un team, il n'y a pas de team, chaque mécanicien travaille pour lui-même. Il assume aussi tout seul sa méthode d'agir et ses fautes. Il n'y a pas de mentalité de team, pas non plus d'esprit de groupe et cela ne nous rend pas service lorsque le CLP a l'impression que nous sommes un team. Chacun fait son travail sous sa propre responsabilité. Il existe quelques exemples qui expliquent pourquoi on a commencé à conduire des entretiens dans la cabine de conduite. Cela signifie que la reconnaissance de la responsabilité de cette fonction assumée par le mécanicien de locomotives dans la cabine de conduite n'existe pas. Le fait que la cabine de conduite soit devenue une «petite salle d'entretien» durant le service, alors que nous sommes chargés

de garantir la sécurité dans l'intérêt de l'entreprise, met en évidence les lacunes dans les compétences de conduite des CLP concernés.

DH: Hubert, tu as déjà abordé la prochaine question, qui concerne les entretiens dans la cabine de conduite. Quelle serait la solution qui permettrait d'éviter que ces entretiens se déroulent dans la locomotive?

BT: Au fond, je dois d'abord affirmer que je n'ai obtenu aucune confirmation du personnel des locomotives qui nous reprocherait cette façon de faire. Il y a des prescriptions qui prévoient comment on doit se comporter dans une cabine de conduite. Ces prescriptions sont naturellement respectées par les CLP – elles doivent être respectées! Si je puis me permettre, le mécanicien est aussi tenu de rendre attentif son chef à ces prescriptions. Je considère comme étant superflu de définir un processus pour cette question puisque les prescriptions existent déjà. Il n'y a pas besoin de processus lorsque les prescriptions prévoient clairement le comportement à adopter.

HG: On ne devrait pas attendre des réactions avant d'agir et de faire respecter les règlements. Lorsque les syndicats du personnel mettent en évidence certains points, cela devrait suffire à résoudre les malentendus. Lorsqu'un mécanicien doit rendre son supérieur attentif au fait qu'il se trouve dans une cabine de locomotive et qu'il doit se conformer au règlement prévu, cela signifie clairement que celui-ci ne connaît pas les prescriptions, qu'il cherche délibérément à ne pas les respecter ou qu'il ne dispose pas des compétences professionnelles qui lui permettraient de comprendre pourquoi ces prescriptions existent. On nous a promis une structure de conduite, on insiste pour avoir cette structure de conduite, mais nous ne voulons l'avoir que partiellement. Nous sommes tout-à-fait partisans du fait que le personnel des locomotives puisse avoir à court terme, pendant son temps de travail, des entretiens avec son CLP, et que l'entretien puisse se dérouler dans une atmosphère tranquille. Pour le moment, nous ne voyons aucun concept de P – OP- ZF qui définirait où et sous quelle forme ces entretiens entre le personnel des locomotives et les dirigeants pourraient se dérouler.

BT: Je pense que c'est une affaire entre les supérieurs et les collaborateurs que de définir quand ils veulent conduire un entretien entre eux. Il est clair qu'on ne peut pas s'entretenir dans une cabine de conduite, à la fois sur la conduite et le développement, nous sommes du même avis. Sous certaines conditions, on peut aborder lors de ces entretiens certains thèmes qui sont sensibles ou accablants et il est clair que la course en ligne est certainement le mauvais endroit et le mauvais moment. Pour moi, il

est clair que le CLP doit être en mesure de définir une plage horaire avec le collaborateur, plage dans laquelle l'entretien peut se dérouler. Certains entretiens se déroulent déjà sur demande des collaborateurs. Le collaborateur va alors chez son chef afin de déterminer une date et, dans la plupart des cas, pour ne pas dire dans tous les cas, une solution est rapidement trouvée.

HG: Je suis d'accord avec Boris Tanner qu'on peut conduire ces entretiens, mais pas dans la cabine de conduite. J'espère que nous sommes aussi d'accord sur le fait que ce vœu n'émane pas d'abord des mécaniciens, mais qu'il vient surtout des CLP, dans le sens d'une conduite active et de la recherche du dialogue avec les mécaniciens. Comme je pense l'avoir compris, c'est l'un des objectifs de la conduite plus intensive. Mais il est clair que ce principe doit aussi être accepté sans condition du côté du personnel des locomotives et que l'on trouve du temps lorsque le CLP désire conduire un entretien. Nous espérons qu'il en soit ainsi.

DH: La satisfaction du personnel est un autre thème. La dernière enquête de satisfaction du personnel a débouché sur un record négatif auprès du personnel des locomotives du trafic voyageur. Les valeurs n'ont jamais été aussi basses que chez P-OP-ZF. Qu'est-il prévu afin que le personnel des locomotives quitte la lanterne rouge du peloton? Je ne pense pas forcément à de nouvelles chaises dans les locaux de repos du personnel.

HG: Nous sommes contents du fait que personne n'insinue que nous n'avons pas compris le questionnaire. Le thème «satisfaction du personnel des locomotives» existe depuis aussi longtemps que notre catégorie professionnelle. Comme syndicat représentant le personnel, nous exposons de manière répétée nos exigences et tout le monde sait que pour améliorer la satisfaction du personnel des locomotives, il faudrait pouvoir changer la répartition des tours, pouvoir poser des congés lorsqu'on le désire (et non lorsqu'on doit le faire), résoudre les problèmes des longues pauses et changer l'organisation du travail de manière générale. Ce sont des facteurs déterminants dans l'amélioration de la satisfaction du personnel et on doit insister sur ces points. L'introduction d'un interlocuteur dans la planification des ressources nous a permis de faire une bonne approche du problème avec la possibilité, malgré une situation liée à la complexité de certains tours, de pouvoir échanger des prestations et d'obtenir plus souvent des congés. Cela m'amène au deuxième problème. Cela ne peut fonctionner que lorsque l'effectif du dépôt est relativement grand et que tous les mécaniciens peuvent conduire tous les véhicules. Avec le nouveau dépôt d'Alts-

tetten, on renonce en grande partie avec ZF à mettre sur pied une gestion raisonnable des prestations et des temps libres. Le service est finalement bénéficiaire du fait que tous les trains roulent et qu'on a par la même occasion réussi à garantir la protection de la santé, un facteur important. Un autre facteur prépondérant est la variété des services. Il faut qu'avec l'exploitation ferroviaire monotone d'aujourd'hui, il reste un minimum de variété. Mais si cette variété dépend de cinq minutes de temps de travail supplémentaire et si parallèlement on dispose de suffisamment d'argent pour rémunérer un appareil de conduite pléthorique, cela constitue un affront de plus. Les gens ne sont plus en mesure de le comprendre et cela ne permet plus d'obtenir la satisfaction d'un personnel qui a su pourtant rester fidèle à l'entreprise pendant si longtemps. Les CFF disposent de suffisamment de possibilités pour obtenir une certaine variété. Nous fonçons toujours dans le mur lorsque nous présentons nos exigences en vue d'une satisfaction du personnel raisonnable. Tant que les CFF ne prendront pas nos revendications au sérieux, les résultats des enquêtes ne s'amélioreront pas.

BT: Nous nous sommes investis vraiment intensément dans le thème de la satisfaction du personnel, nous avons défini des mesures à tous les échelons et nous avons beaucoup communiqué. En ce qui concerne le thème satisfaction – Hubert, tu en as parlé – il y a des thèmes sensibles qui peuvent avoir une certaine influence, comme la productivité par exemple. A mon avis, il devient important que nous les négociions de manière plus transparente et plus sensible avec les personnes concernées. À titre personnel je trouve que les lier avec les changements intervenus est un cheminement plus juste.

HG: «Changement ZF»?

BT: C'est juste, le projet «changement ZF», j'en suis convaincu, aura une influence positive sur la satisfaction du personnel. Ce qui m'impressionne le plus dans le thème de la satisfaction du personnel, c'est que d'un côté on parle très souvent de grande insatisfaction mais que d'un autre côté je ressens des collaborateurs très engagés et très fiables. Je dois une fois de plus le relever et exprimer mes remerciements aux personnes concernées. Cela m'impressionne beaucoup et me montre que non seulement l'attachement à la profession est grand mais que le lien à l'entreprise est aussi très fort.

HG: Il est un fait que le personnel des locomotives fournit une bonne performance, malgré son insatisfaction. Si on devait se baser uniquement sur les chiffres, on ne devrait plus laisser conduire le personnel des locomotives pour des raisons de

sécurité. Il effectue contre vents et marées un travail formidable. Nous nous demandons simplement si cette loyauté est plus liée au système ferroviaire et à l'ensemble des transports publics qu'à une entreprise spécifique comme les CFF SA. En lien avec cette question, je voudrais parler du «phénomène Turbo». Chez Turbo on rencontre une plus grande satisfaction à tous les échelons de l'entreprise, y compris chez les mécaniciens de locomotives et cela dépend clairement de la philosophie de conduite du directeur, Monsieur le Dr. Ernst Boos. Cela nous montre peut-être comment faire juste et contredit en partie les directives que les CFF ont adressées aux cadres inférieurs de l'entreprise.

DH: Le mot-clé de la prochaine question vient de sortir: la productivité. Hubert vient de déclarer que pour cinq misérables minutes de travail supplémentaires qu'il faudrait ajouter, des services plus variés ne peuvent pas être conçus. L'augmentation de la pression sur la productivité des mécaniciens est grande, la monotonie s'installe, on cherche à faire de plus en plus de prestations sur les mêmes lignes, afin de diminuer au maximum les temps de rebroussement et de marche. Simultanément, l'appareil de conduite de P-OP-ZF est massivement renforcé. Comme peut-on expliquer cette contradiction au personnel des locomotives?

BT: Je comprends aisément qu'une impression de contradiction puisse naître. Mais je pense que cela fait partie du rôle du supérieur que de sensibiliser le personnel des locomotives à ce thème. Nous sommes tous soumis à une pression quant à notre productivité, les mécaniciens ne sont pas les seuls. Et c'est justement en relation avec les nombreux changements que je vois une plus grande sollicitation des dirigeants afin que ceux-ci puissent expliquer au personnel les nécessités de ces changements et obtenir son consentement. Je suis convaincu que cela n'est possible qu'avec des discussions individuelles et intensives. C'est pour cela que nous avons besoin d'une structure de conduite optimale. Dans un moment pareil, nous ne pouvons pas nous contenter de laisser les employés concernés se débrouiller tous seuls. Au contraire, nous devons les accompagner dans ce processus de changement.

HG: Traduit pour moi, cela signifie que nous engageons plus de personnes. Cela implique que le personnel des locomotives doit devenir plus productif et ces gens ont été embauchés pour expliquer aux mécaniciens pourquoi ils doivent être plus productifs. Il me paraît important de souligner que par ce processus, on détruit intentionnellement la profession de mécanicien de locomotives, dans le sens où on économise dans les coûts de formation et où on réduit

massivement la durée de cette formation. On vend le paquet en prétendant qu'il s'agit d'une augmentation de la productivité, ce qui, à notre avis, ne peut pas être le cas. Simultanément on construit de toutes pièces un grand appareil de conduite afin de rendre le tout plus explicite, ce qui ne nous concerne en rien. On nous jette de la poudre aux yeux et on profère un avis superficiel lorsqu'on prétend que cela va augmenter notre productivité, surtout lorsqu'on prévoit d'engager les mécaniciens de manière plus monotone. Si on compare les petites économies risibles de l'ordre de quelques pour milles qu'on peut réaliser sur le dos des mécaniciens avec les chiffres de l'ensemble de l'entreprise et si on considère ensuite la progression de la morbidité et la baisse de motivation auxquelles ces économies nous ont conduits, force est de constater que le calcul s'est avéré faux sur toute la ligne. Malheureusement, les différences dans la manière de considérer les choses resteront toujours les mêmes du côté des CFF.

DH: On vient d'aborder la question de la formation de mécanicien de locomotives et on a l'impression ces deniers temps qu'elle se déroule sans réel concept. La formation a été délocalisée chez Login, et les temps de formation ont tendance à devenir de plus en plus courts. Soudain les instructions doivent être rallongées comme celles, par exemple, des mécaniciens B 100 à Zürich. Parfois aussi on se rend compte que le personnel des locomotives qui vient de terminer sa formation est astreint à une formation complémentaire en manœuvre car le nombre de cas de franchissements de signaux nains à l'arrêt a fortement augmenté. À quoi ressemblerait une formation de mécanicien optimale? Est-ce que Login est le bon partenaire? Ne doit-on pas plutôt réintégrer la formation du personnel des locomotives au sein des CFF ou la confier à une autre entreprise tierce. Qu'est-ce qui est prévu à l'avenir?

BT: Je ne suis pas à même d'évaluer ce qui s'est fait par le passé et ce que cela a laissé comme impression. Nous sommes justement en train de traiter le thème de la formation en profondeur et collaborons aussi sur ce thème sensible avec nos partenaires sociaux. La formation est le deuxième thème qui nous tient à cœur dans le cadre de «changement ZF» et comme nous sommes occupés de manière intensive en ce moment avec ce sujet, je ne peux pas vous en dire plus. Il me semble important que le nouveau personnel des locomotives soit le plus préparé possible aux tâches qui l'attendent de sorte qu'il puisse les exécuter avec sécurité et ponctualité.

HG: Nous voyons qu'il existe un certain chaos dans la formation des mécaniciens.

On a démantelé l'ancienne formation pourtant réputée solide, en définissant sans arrêt de nouveaux concepts de formation comme «mécanicien en progression», Z 140 et toutes ses déclinaisons, sans toutefois arriver à un concept abouti. On a défini un dépôt de formation à Aarau et maintenant on forme à nouveau le personnel dans les grands dépôts. Pendant ce temps, on a créé le dépôt d'Altstetten, dépôt dans lequel on va pouvoir faire de la formation. Au fond, il n'y a pas de concept et le résultat est clair. À titre d'exemple, les audits de manœuvre ont montré de manière manifeste que la qualité demandée ne peut plus être fournie. Les CFF nous ont expliqué que les coûts de formation doivent être faibles et qu'en revanche, les coûts induits par la formation continue sont situés dans un autre poste du budget et que celui-ci a tout intérêt à être grand. Cela résout naturellement la question de savoir pourquoi les gens ne sont pas complètement instruits durant la formation de base et pourquoi on cherche à leur faire atteindre un certain niveau plus tard, alors qu'ils touchent un plein salaire. La solution, comme vous pouvez le constater, réside clairement dans un rallongement du temps de la formation, dans l'accomplissement d'une formation complète pour l'ensemble du trafic que nous sommes censés assumer dans le transport des voyageurs. Cela signifie instruire pour l'ensemble du profil de dépôt, en y incluant l'ensemble des locomotives et véhicules et arrêter de créer des pseudo-dépôts comme celui d'Altstetten. Je vois par exemple que pour le personnel d'accompagnement des trains, on met en route des trains de formation extraordinaires, afin que celui-ci puisse exercer des modules de formation qui ne sont rencontrés que rarement dans leur travail quotidien et qui sont le plus proche possible de la réalité. Cela conviendrait aussi bien à une formation de mécanicien. On devrait aussi mettre sur pied des tours de formation à la manœuvre dans lesquels on serait à même de reproduire des événements qui arrivent très rarement dans la pratique. Le fait que ces mesures de formation n'existent pas est de toute évidence un manque. Une bonne formation sur tous les véhicules est aussi importante dans le sens où il ne faut pas que les jeunes mécaniciens pensent qu'ils sont cantonnés dans la monotonie de leurs premières années dans le service régional pendant que les plus anciens mécaniciens continuent à devoir supporter les services du trafic «longues distances» avec une répartition moins flexible et ceci justement en raison du fait que les jeunes sont engagés ailleurs. Nous avons besoin d'un concept de formation qui tienne la route et nous sommes d'accord que cela se développe aux CFF de manière interne. À l'époque, nous avons

eu les capacités nécessaires à la formation aux CFF, avec les bonnes personnes pour y parvenir, il n'en tient qu'à nous de rétablir ce concept. Le savoir-faire doit rester à l'intérieur de l'entreprise, afin que nous puissions garder le contrôle de la qualité de la formation et que nous puissions enseigner finalement les matières qui sont nécessaires à notre service.

BT: À mon avis, dans le thème de la formation à la manœuvre, on doit aussi tenir compte du fait que l'utilisation des navettes a réduit le nombre de prestations de manœuvre. Cet aspect sera certainement pris en compte par le groupe de travail qui s'occupe de la formation.

HG: Ce ne sera certainement pas le cas. Il y a certes une réelle nécessité d'augmenter le temps de formation dans le service de manœuvre, mais on ne dispose pas, une fois de plus, des moyens pour cela ; c'est toujours la même chose. Il y a besoin de plus de moyens pour la formation afin qu'on puisse faire des exercices «à blanc», dans lesquels on peut exercer ce qui n'arrive jamais dans le service régulier – ou quelque chose qui n'est plus considéré comme normal actuellement. Je pense au trafic aérien où on ne peut pas s'offrir le luxe de faire un tonneau avec un Jumbo-Jet et regarder ce qui se passe alors. Les pilotes exercent un certain nombre de cas «à sec» et la corrélation entre la technique et l'exploitation est évaluée.

DH: Si on lit les différentes Newsletter VSLF de ces derniers temps, on a l'impression que les relations entre les CFF et le VSLF sont passablement tendues. Le VSLF critique très fortement la conduite des CFF. Est-ce que cette impression est justifiée et qu'est-ce qui est entrepris pour que cette relation s'améliore?

HG: C'est dans la nature des choses et c'est notre devoir de remettre en question les choses de manière critique. Mais cela fait aussi la valeur d'un syndicat professionnel qui a la charge de représenter des employés et qui peut cerner parfaitement les problèmes puisqu'il les connaît aussi du côté pratique. Finalement cela est aussi utile à l'entreprise. Aux CFF nous devons faire la part des choses entre les départements et les échelons de commandement qui nous posent des problèmes et les domaines dans lesquels nous rencontrons une bonne collaboration. Je pense entre autres aux négociations CCT/Toco, où nous avons obtenu un résultat tous ensembles, un résultat où nous pouvons nous retrouver en tant que syndicat professionnel. Nous avons nettement moins de problèmes avec CFF Cargo qu'avec CFF P. Chez CFF Cargo, nous avons pu élaborer des règles spécifiques à la branche BAR nettement plus efficaces que chez P, malgré le fait que les fortes fluctuations du trafic exigent une

plus grande flexibilité. Nous constatons aussi que ces règles sont respectées. Chez CFF P en revanche, nous sommes toujours étonnés d'avoir autant de problèmes dans le trafic des voyageurs. Nous attribuons cela au fait que durant deux ans cette division n'a pas été conduite et que des forces agissant de leur propre autorité et incontrôlables se sont créées durant ce laps de temps. Nous continuons à être persuadés du fait qu'on peut faire de P-OP-ZF un bon département, avec une bonne formation, un personnel satisfait, une exploitation productive et de bons dirigeants. Nous poursuivons les mêmes objectifs que les CFF, mais nous pensons que le chemin à suivre pour y parvenir suit une voie diamétralement opposée.

BT: Je n'interprète pas le contenu des Newsletter comme une relation tendue. Je n'ai pas suffisamment de recul puisque je ne reçois les Newsletter VSLF que depuis 6 mois. Sur le fond, je le vis comme une collaboration constructive et courtoise entre le département conduite et les partenaires sociaux. J'ai déjà fait remarquer tout à l'heure que nous abordons aussi des thèmes délicats et que nous recherchons ensemble des solutions. Cela renforce ma vision selon laquelle on peut vraiment parler de collaboration. Le fait qu'il y ait des conflits d'intérêts est dans la nature des choses. C'est finalement la représentation des intérêts que vous prenez au sérieux en tant que partenaires sociaux. Nous poursuivons des objectifs définis par l'entreprise et nous recherchons des solutions conjointement avec nos partenaires sociaux. Cela se voit surtout lorsque nous abordons ensemble des thèmes vraiment sensibles. Je ne peux, à titre d'exemple, que recommander de suivre le conseil de la Newsletter au sujet de ToCo, qui prévoit de signer le contrat de travail sans conditions et de le renvoyer. Je trouve que c'est une bonne proposition.

HG: Sur le fond on parle de partenariat social, mais on parle aussi de partenariat social vécu. Le VSLF a su s'imposer comme un partenaire social reconnu et fiable mais aussi critique et parfois obstiné. Notre objectif est toujours d'obtenir de bonnes solutions pour tous les collaborateurs, pour les CFF et dans l'intérêt des transports publics, mais pas sur le dos du personnel des locomotives.

DH: Hubert, tu as dit avant qu'il serait possible de faire quelque chose de bien avec P-OP-ZF. Si on vous laissait faire, à quoi ressemblerait P-OP-ZF dans quelques années?

HG: Si CFF P continue à bricoler comme cela a été fait durant ces dernières années, je ne vois pas comment on pourra instruire 1000 mécaniciens durant les prochaines années, mécaniciens qui devront être à même de

garantir une exploitation sûre et dont la fluctuation sera telle qu'on n'aura pas à en rougir. On aura déjà franchi un pas dans la bonne direction si on arrête de considérer le personnel des locomotives uniquement comme un facteur de coûts et comme un matériel utilitaire, mais plutôt comme un très loyal collaborateur. Je continue à être persuadé du fait que P-OP-ZF peut devenir un département exemplaire au sein des CFF et qu'il pourrait avoir un rayonnement au niveau européen, qu'il serait en mesure de travailler de manière professionnelle et avec des coûts réduits, qu'il pourrait trouver facilement du personnel de qualité grâce à une formation impeccable, qu'il proposerait une conduite et des salaires décentes et qu'il pourrait mettre cette belle réalisation sans problème sur la marché en raison de sa bonne productivité.

BT: Je ne me risque naturellement pas à formuler des propositions détaillées après une année passée chez P-OP-ZF. Mais je suis aussi persuadé que nous arriverons à faire quelque chose de bien avec la conduite du personnel du trafic des voyageurs. Lorsque je suis entré chez ZF, j'ai pensé que la collaboration et le partenariat social étaient fortement compromis. Afin de corriger le tir et de faire progresser tous ensemble le département ZF, nous devons rétablir la confiance. Je suis intimement convaincu que nous y parviendrons.

HG: Je souscris à cette affirmation, nous avons déjà commencé à remettre l'enfant à problèmes sur les rails en 2009 avec «Retraite» et nous sommes toujours attelés à cette tâche. Le point central restera toujours à l'avenir de savoir quelles sont les directives du responsable ZF émanant du trafic régional et du trafic longues distances ainsi que du trafic voyageurs et de la direction de l'entreprise. Quelle est sa marge de manœuvre, peut-il aussi parfois mettre en application de bonnes idées? Le poste clé et la responsabilité est endossée par Mani Haller et nous aimerions le soutenir dans cette fonction. Nous nous engageons pour que des directives claires et bonnes parviennent de la direction afin qu'elles permettent à Mani Haller de transformer le département de la conduite des trains en un véritable joyau.

BT: Il est clair que nous sommes dépendants des directives de l'entreprise et je pense qu'avec Mani Haller nous avons un chef qui sait en tirer vraiment le maximum.

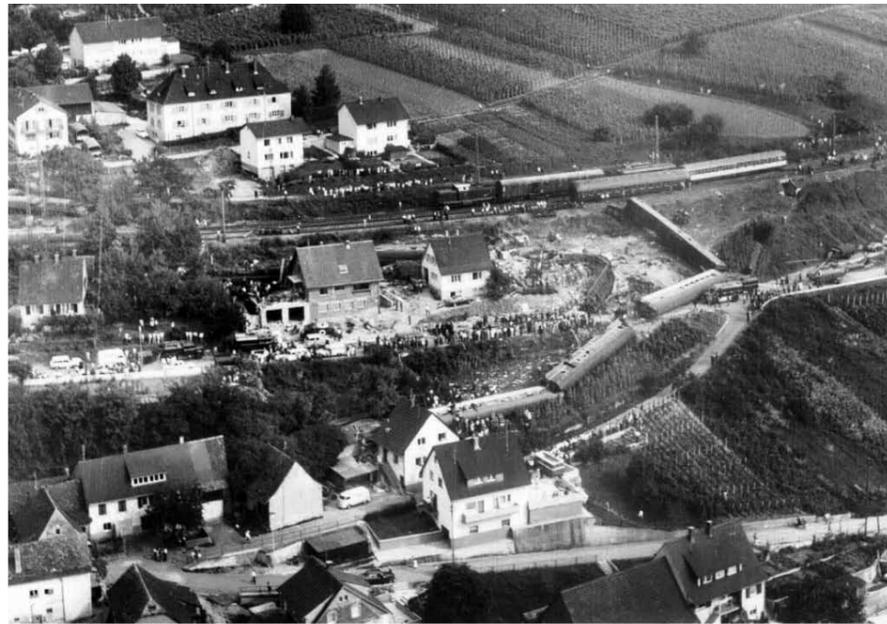
DH: Je vous remercie d'avoir participé à cette interview.

BT: Un grand merci de ma part de m'avoir offert cette possibilité.

HG: Merci Boris de ta disponibilité et de t'être prêté à cette interview. Nous espérons qu'elle va être lue de manière critique et que tout le monde pourra se faire une opinion. ■

Course folle du «Suisse-Express»

Rédaction Loco Folio Gi



Un triste anniversaire

Il y a 40 ans, dans le Rheinweiler badois, le train D370 prenait un virage à 140 km/h au lieu des 75 autorisés, déraillant et entrant en collision dans un lotissement, causant la mort de 23 personnes, parmi lesquelles se trouvaient deux Suisses.

Le 21 juillet 1971, le train D 370 «Suisse-Express» a pris un virage à droite à 140 au lieu de 70 km/h. Les conséquences furent fatales. La locomotive et six des huit wagons ont déraillé. Ils sont tombés d'un remblai en plein milieu d'un lotissement, détruisant une maison et causant des dégâts à plusieurs autres. Des centaines de sauveteurs venus de France et de Suisse ont dû être dépêchés sur les lieux de l'accident.

De très nombreux blessés ont dû être transportés dans les hôpitaux environnants avec des hélicoptères des armées allemande et française. 23 personnes sont mortes, et plus de 120 ont été blessées. La cause principale de l'accident a été imputée au mécanicien de locomotive qui y a perdu la vie, bien

qu'un des systèmes de la locomotive n'ait visiblement pas fonctionné correctement et que le standard de sécurité de la ligne ait laissé à désirer.

Au cours de l'après-midi du 21 juillet 1971, les habitants de la paisible commune de Rheinweiler, située à environ 20 kilomètres au nord de Bâle, ont été effrayés par un bruit assourdissant. Ils ont rapporté au journal de Baden «Badische Zeitung» qu'ils avaient ressenti comme un tremblement de terre, puis aperçu un énorme nuage de poussière. Le train D 370 «Suisse-Express» allant de Coire à Copenhague avait déraillé dans un fort virage à droite, avant d'entrer en gare. La locomotive et six des huit wagons sont ensuite tombés d'un talus de cinq mètres et se sont écroulés sur plusieurs habitations.

Les autorités ont immédiatement donné l'alarme. Les sauveteurs dépêchés sur les lieux se sont retrouvés face à une vision d'horreur. Selon le journal de Baden «Badische Zeitung», la locomotive 103, mise en service depuis quelques mois

seulement, s'était profondément enfoncée dans le sol. Un des wagons déraillés avait carrément aplati l'une des maisons. Deux des habitants de cette maison, dont un garçon de six ans, y perdirent la vie. Les lourds wagons étaient étalés sur le remblai, sur la route et dans les jardins, complètement démolis. Des passagers blessés et d'autres qui ne l'étaient pas erraient parmi les décombres en cherchant leurs familles ou leurs biens éparpillés.

Equipes de sauveteurs de trois pays

Au cours de la journée, le nombre de secouristes s'est élevé jusqu'à atteindre plusieurs centaines de sauveteurs. Des équipes sont arrivées de Suisse et de France, et des hélicoptères des armées allemande et française ont transporté des blessés dans les hôpitaux des environs. Bientôt, les premiers morts étaient dégagés. En tout, vingt voyageurs, dont deux Suisses, ainsi que le mécanicien de locomotive, ont perdu la vie dans ce train dont le taux d'occupation était de 75%. Plus de 120 personnes ont été blessées, certaines grièvement.

On a très rapidement constaté que ce train avait pris le virage à 140 km à l'heure, alors que la vitesse autorisée était de 75 km/h. Pourquoi, en ce mercredi d'été, ce train roulait-il à une telle vitesse sur une ligne avec de nombreux virages? Cette question n'a jamais trouvé de réponse satisfaisante. Comme le «Spiegel» l'a commenté, des scientifiques, des juristes et des administrateurs des chemins de fer se querellaient encore sur la question deux ans et demi plus tard, tentant de déterminer la cause exacte de l'accident.

Bien que le bureau du procureur de Freiburg n'ait pas accepté de mettre la DB en cause et qu'il ait rejeté tout droit à des dommages et intérêts aux victimes, le doute a subsisté. La sécurité de la nouvelle locomotive de la DB, de la série 103, qui disposait de plus de 10 000 CV et pouvait rouler à 200 km/h, était au centre du débat. A cette occasion, on s'est rendu compte que le contrôle

Rappel

Au cours de l'été 2010, à Vauderens, un Intercity à deux étages des CFF a pris un virage à 140 km/h, alors que la vitesse autorisée était limitée à 85 km/h. Par chance, il n'y a pas eu de conséquences graves (voir Loco Folio 2/2010). Cela démontre que les événements de Rheinweiler sont susceptibles de se reproduire à tout moment. C'est une réalité indéniable que le mécanicien de locomotive est le dernier garant de la sécurité du train.

automatique de vitesse et de freinage était déficient. La DB a interdit momentanément l'utilisation de ce dispositif jusqu'à ce que l'on puisse techniquement y remédier.

Triste année pour les chemins de fer

La justice a finalement déclaré le mécanicien de locomotive de 52 ans – tenu jusqu'alors pour un employé digne de confiance – responsable principal de l'accident en s'appuyant, selon le «Spiegel», sur la conclusion du professeur Erwin Meyer, expert de Zürich, qui alléguait: «Un mécanicien de locomotive attentif et capable» aurait pu «en tout état de cause, éviter l'accident.»

En 1971, la catastrophe de Rheinweiler était déjà le quatrième accident ferroviaire grave dans la République fédérale. Le 9 février, le TEE «Bavaria» des CFF a déraillé à Aitrang en Bavière, dans un virage à droite, pris à 130 km/h au lieu de 80. Sur ce, un autorail a foncé dans le train accidenté. On a déploré 28 morts et 42 blessés. Comme à Rheinweiler, il n'y avait pas de système de contrôle du train inductif à l'endroit de l'accident, ce qui aurait permis de stopper le train automatiquement. Ce n'est qu'après les événements de Rheinweiler que le système a été aménagé de façon généralisée. Le 18 mai, six personnes sont décédées lors du déraillement d'un train D à Illertissen en Bavière. Neuf jours plus tard, un autorail à télescopé un train marchandise près de Radevormwald dans la Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Bilan: 46 morts, dont 41 élèves qui faisaient un voyage de fin d'études. ■



À tout moment, les dirigeants des CFF nous affirment que la sécurité de l'exploitation ferroviaire se situe au sommet de toutes les priorités et que tous les moyens sont mis en œuvre pour y parvenir.

Nous devons prendre ces «coups de gueule» avec le plus grand scepticisme. Après avoir présenté, dans le dernier Loco Folio, la difficulté à mettre en application des prescriptions avec le soin que cette activité réclame, nous avons dû prendre à nouveau connaissance durant l'été d'un cas qui montre bien à quel point la sécurité peut être reléguée loin derrière les considérations financières.

Un nouveau poste d'enclenchement a été mis en service le 20 juin 2011 à Zürich Oerlikon. L'emplacement choisi pour l'implantation des nouveaux signaux de «type N» a été dans certains cas tellement bien choisi qu'il est possible de les observer uniquement depuis le point d'arrêt normal. Parfois même on ne peut pas les différencier depuis cet emplacement. Cette situation insatisfaisante a été encore aggravée par le fait que certaines boucles de libération EuroLoops ont été mal programmées et que celles-ci renvoient une information «||||» sur l'affichage du ZUB lorsque

le signal est fermé. Au lieu de mettre ces EuroLoops mal programmées le plus rapidement possible hors service, comme cela avait été réclamé par le SEV-LPV et le VSLF, les CFF ont joué au Pierre Noir en rejetant la faute sur P-OP-ZF, P-OP-RSQ, I-IH ou I-PJ et I-AT jusqu'à ce que le défaut soit levé, à savoir le 12 juillet 2011. Le personnel a été informé par voie de circulaire qu'il y avait lieu d'agir contrairement au chiffre 3.1.2 du chapitre 6.3 des prescriptions d'exécution Infrastructure et qu'il ne fallait pas mettre le train en route devant les signaux concernés, ceci malgré l'indication «||||».

Nous devons toujours partir du principe que les installations sont planifiées, montées, testées et approuvées selon les prescriptions en vigueur. Visiblement ce n'est pas le cas et ce n'est que par la suite que le personnel des locomotives est informé par le biais du canal d'information rapide qu'est le tableau d'affichage virtuel TAV de la situation contraire aux prescriptions. Un autre point faible de l'installation réside dans le choix délibéré d'installer des signaux fixes d'autorisations de départ. Bien que l'on sache pertinemment que l'autorisation de départ donnée par SMS n'offre pas toutes les garanties requises,

qu'au moment de la mise en service des installations de sécurité, il y avait encore des problèmes et qu'il n'est pas possible de donner une autorisation de départ pour franchir un signal de tronçon de voie, on a pourtant choisi cette version. Ainsi, chaque heure, le personnel des locomotives des Zurich Flughafen-Lucerne, devant franchir le signal de tronçon de voie de la voie 3 en raison de la longueur du train, reçoit une autorisation de départ verbale du personnel des trains sans visibilité sur le prochain signal principal et sur la base d'un affichage ZUB «- - -». Il est donc superflu de dire que le départ se déroule en marche à vue et que le signal principal se situe près de 400 mètres plus loin.

Nous sommes persuadés que les CFF sont capables de concocter d'autres situations inacceptables comme celle-ci. Soit il n'existe pas de processus pour l'élaboration correcte des installations de sécurité, soit les processus ne sont pas respectés. Dans tous les cas, le personnel des locomotives doit sauver la situation avec des prescriptions et des exceptions supplémentaires, ce qui a pour désagrément de lui faire endosser des responsabilités supplémentaires. ■



Information extraite de l'Intranet CFF:

«Le 8 août, une prise en écharpe d'une locomotive marchandises et d'un train régional à Döttingen a blessé huit personnes et provoqué des dégâts matériels pour un montant dépassant le million de francs. Comme cet incident a-t-il pu se produire?»

Manfred Haller, responsable de la conduite des trains. «Le mécanicien a eu une courte absence de concentration. Il a constaté que le train avait une minute de retard et a fait démarrer son train – sans toutefois observer à nouveau le signal.»

Est-ce que les installations de sécurité n'ont pas fonctionné?

«L'installation de sécurité qui aurait été en mesure d'arrêter le train se trouve au-delà de l'aiguille de sortie, puisque dans le cas qui nous concerne ici la gare est équipée d'un signal de groupe de voies. Vu de ce point de vue, «le seul équipement de sécurité» dans de pareils cas c'est le mécanicien de locomotives. La surveillance de la vitesse ZUB n'est pas installée.»

Comment le mécanicien est-il pris en charge maintenant? Sera-t-il en mesure de retravailler un jour?

«Le mécanicien a été pris en charge par son chef mécanicien très rapidement après l'accident jusqu'au moment de sa déposition chez le procureur. La centrale d'assistance est aussi en contact avec lui. Le jour suivant l'incident, il a participé à un entretien afin de déterminer comment il pourrait reprendre le travail. Le but est qu'après une formation technique complémentaire il puisse reprendre le roulement à partir de la fin août.»

Que fait ZF afin d'éviter de pareils accidents?

«A titre préventif on fait toujours référence aux gestes métier. Il s'agit de cinq check-lists qui traitent des processus relevant de la sécurité, dont le processus de départ. A titre rétros-

pectif nous travaillons des événements comme celui de Döttingen au moyen d'une analyse d'incident et en tirons des mesures correctives, lesquelles sont censées empêcher qu'un pareil accident ne se reproduise. Cette année encore, nous avons réussi à diminuer le nombre de cas de signaux. Cependant seul le respect des processus et d'autres investissements dans les installations de sécurité nous permettront de parvenir à une plus grande sécurité.»

Précisions du groupe technique VSLF:

- Il ne s'agit pas d'une locomotive marchandises mais d'un train de locomotives Cargo

- Le mécanicien est parti sans observer le signal de sortie et non sans avoir à nouveau observé le signal de sortie. Nous partons du principe que le signal n'a jamais été à voie libre pour être remis en suite en position d'arrêt.

- Le mécanicien n'est pas une installation de sécurité ou un substitut de celle-ci. Le mécanicien est toujours le seul à déterminer la marche du train et les dispositifs de sécurité installés en Suisse surveillent son travail ou arrêtent le train le cas échéant (aussi ETCS Level 2). Dans d'autres cas il s'agit d'un conducteur linéaire (LZB) (Allemagne, Autriche, Espagne) ; dans les cas où c'est possible, le système dirige le train (effectivement, il le conduit) et le mécanicien se contente de surveiller le dispositif de sécurité.

- Le mécanicien n'a pas observé le signal principal. Le fait que l'aide apportée par la procédure des gestes métier n'a pas empêché l'accident est logique puisqu'il demande lui aussi l'observation du signal. On peut demander au mécanicien d'observer le signal deux ou douze fois, cela ne résoudra vraisemblablement pas la

problématique du départ du train provoqué par le mécanicien. Les gestes métiers ne servent qu'à déterminer les responsabilités respectives en cas d'incident.

- Il est réjouissant de constater que les cas de signaux sont en diminution. Simultanément, les cas de franchissement de signaux nains (manœuvre) est lui en augmentation. Ce fait a aussi fait l'objet d'une récrimination adressée par l'OFT à l'intention de CFF P. Simultanément aussi, sur une courte période, neuf mécaniciens ont mis leur train en mouvement sur la voie 9, avec le signal de tronçon de voie fermé et ont pu arrêter leur train de justesse avant que....

- La pression sur les mécaniciens, en ce qui concerne la ponctualité de trains, est en nette augmentation depuis plusieurs années. Le mécanicien n'est pas responsable des retards de trains, tout au plus, dans de très rares cas, il peut en être la cause. Et ce n'est pas sa tâche prioritaire que de diminuer les retards de trains mais bien plutôt de conduire le train en toute sécurité! Nous exigeons de CFF P ZF que cet élément fondamental soit instruit et demandons qu'en cas de pressions engendrées par d'autres divisions, P ZF s'engage clairement en faveur de son personnel dans le sens de la sécurité. Cela signifie épauler en cas de besoin les collaborateurs conscients de leur responsabilités.

- Le mécanicien concerné est stationné au dépôt de Brugg, lequel assure quasiment l'entier des prestations Baden-Koblentz. Le mécanicien aurait dû encore traverser la gare de Döttingen six fois cet après-midi-là. Des tours plus variés évitent la monotonie, laquelle conduit parfois à commettre des erreurs. ■

Discussion avec les CFF sur des thèmes en relation avec la sécurité

Hubert Giger, président VSLF & Kay Rudolf, secrétaire VSLF GI

Le VSLF a informé les CFF le 27 juin 2011 que différents points relevant de la sécurité devaient être résolus. Cette procédure est la conséquence du processus «Marche à suivre lors de lacunes au niveau de la sécurité au sein des CFF» qui avait été convenu le 4 mars 2011 avec les CFF. Le VSLF a donc respecté le processus qu'il s'était engagé à suivre devant les CFF. Dans l'intérêt de la recherche d'une solution satisfaisante pour les parties concernées, le VSLF est en tout temps ouvert au dialogue.

Suite à cette information officielle adressée aux CFF, une rencontre a été mise sur pied le 2 septembre 2011, rencontre qui réunissait le responsable de la sécurité, H. Vogt et le responsable de P-OP-ZF, M. Haller. A cette occasion, le VSLF a eu la possibilité d'illustrer les lacunes évoquées et de proposer, dans la mesure du possible, la marche à suivre pour y remédier.

Les points lacunaires évoqués par les CFF:

Essais des équipements de sécurité sur les véhicules des CFF-P

La directive P 20007387 de SBB P-OP-RSQ-SIM n'exige plus les essais des équipements de sécurité avant le premier mouvement journalier mais permet que ceux-ci soient effectués à n'importe quel moment durant la journée. Cela représente une baisse du niveau de la sécurité. Nous avons donc échangé un grand nombre de courriers avec les CFF dont vous avez pu avoir un aperçu dans le Loco Folio 1/2011.

Résultat: dès que les essais des équipements de sécurité seront rétablis en fonction de la D P20000851 «Contrôle des équipements de sécurité» du 1 septembre 2009 et que la directive D P20007387 du 13 août 2010 sera abrogée nous considérerons que le niveau de sécurité élevé des CFF est à nouveau atteint. Les CFF, de leur côté, devront revoir et adapter les processus de mise en service des trains (A et B). L'adaptation doit se faire de manière fondamentale car la procédure utilisée actuellement est trop compliquée et qu'elle ne se justifie pas dans la pratique. En outre, le VSLF déplore le manque de communication de la part de la division «conduite des trains» en ce qui concerne ces modifications. Selon ses dires, la modification est le résultat exclusif d'une annonce KVP et est justifiée par le fait que cela permettra de résoudre un problème psychologique au sein du personnel des locomotives.

Formation lacunaire des mécaniciens de locomotives CFF trafic des voyageurs



La formation en vue d'obtenir la qualification de mécanicien de locomotives de catégorie B chez CFF P est lacunaire et doit être prolongée, afin que l'aspirant mécanicien ait la possibilité d'acquérir une plus grande expérience. Cette expérience est une condition indispensable pour garantir la sécurité dans l'exercice de sa profession.

- Selon le rapport d'audit commandé par l'OFT le 10 novembre 2010, le personnel des locomotives fraîchement formé est responsable en grande partie du fait que l'objectif en matière de diminution de cas de franchissements des signaux nains fermés n'est pas atteint. La marche à suivre pour compléter cette formation est donc connue.

- Le personnel nouvellement formé nous informe que, lorsqu'il se retrouve tout seul dans la cabine de conduite, il n'est pas sûr de lui et que dans certains cas il a peur.

- Dans certains cas, des mécaniciens fraîchement formés n'ont jamais été confrontés durant leur formation au brouillard, à la neige ou au verglas sur les rails et ils rencontrent ces problèmes pour la première fois lorsqu'ils sont seuls aux commandes après l'examen.

- Certains jeunes mécaniciens sont déplacés peu de temps après leur examen final dans un autre dépôt et doivent parcourir des lignes et conduire des véhicules pour lesquels ils n'ont que des connaissances minimales. Cela conduit à une plus grande insécurité dans l'exercice de leur fonction.

- CFF P a conclu à maintes reprises des contrats à durée limitée avec de jeunes mécaniciens en raison de leurs mauvaises prestations au travail. En raison des compétences et des responsabilités endossées par les mécaniciens, cette manière de faire relève de la négligence et résulte de pro-

cessus non résolus ainsi que de priorités non acceptables.

Le VSLF est en possession de rapports ESI qui illustrent les manquements au niveau de la formation des mécaniciens de locomotives de CFF P.

Résultat: le VSLF exige une prolongation de la formation et un approfondissement de la connaissance pratique dans l'intérêt de la sécurité. Des contrats à durée limitée basés sur des prestations insuffisantes ne devraient plus exister après un examen final passé avec succès.

Les CFF reconnaissent que la formation et la pratique en service de manœuvre (signaux nains) ont été parfois un peu trop courtes dans le passé à certains endroits. Ils tentent de compenser ce manque en incorporant une plus grande proportion de tours de pratique dans la formation.

Un changement de dépôt peu après la fin de la formation ne se fera désormais plus sans un programme clair d'introduction à l'intention du personnel des locomotives.

Manquements dans la commande et le pontage du frein d'urgence de certains trains de voyageurs des trains de transports d'automobiles franchissant des longs tunnels

Le pontage du frein d'urgence des trains de voyageurs peut avoir des conséquences déterminantes lors d'incendies. Il permettra de sortir le train du tunnel et de mettre ainsi les voyageurs en sécurité. En Suisse, seule la ligne du tunnel de base du Lötschberg est équipée de prescriptions prévoyant que tous les trains de voyageurs et les trains de la chaussée roulante doivent être impérativement équipés de la commande et du pontage du frein d'urgence.

Le VSLF exige que l'OFT renforce les prescriptions, en prévoyant que tous les trains de voyageurs soient équipés de la commande et du pontage du frein d'urgence lorsqu'ils sont amenés à franchir des tunnels de plus de quatre kilomètres. Il va de soi que ce système doit être en état de fonctionner et qu'il a été testé. Cela va dans le sens de la sécurité ferroviaire.

Résultat: le communiqué de presse du VSLF n'a pas du tout plu aux CFF. Selon eux la sensibilité aux questions de sécurité du peuple suisse a souffert de cette intervention. Les CFF ont sensiblement accéléré les mesures prises en matière de sécurité dans les tunnels (modification des véhicules, respectivement retrait du service) et ont entamé des réflexions sur les risques encourus en fonction des directives de la Confédération.

Le VSLF campe sur ses positions par rap-

port à l'OFT. Par contre, le VSLF n'a pas déposé de revendications à l'encontre des CFF. L'OFT a donné sa réponse au VSLF le 12 septembre 2011. Il est d'avis que si les exigences en matière de sécurité actuelles sont remplies, les risques résiduels restent dans une fourchette acceptable.

Entretiens de service avec le mécanicien de locomotives dans la cabine de conduite pendant le travail

Les chefs du personnel des locomotives (CLP)/responsables du personnel des locomotives (LLP) ont comme objectif d'accompagner les mécaniciens durant la conduite au moins trois fois par année (CLP)/au moins une fois par année (LLP). Selon diverses annonces faites par des mécaniciens, le VSLF a appris que les courses de conduite accompagnées servaient à des entretiens pas forcément en relation avec l'exercice de la fonction. La cause de ce problème réside dans le fait qu'hormis les courses accompagnées, il n'existe pas d'entretien planifié entre le mécanicien et son supérieur hiérarchique. Les plaintes pour distraction sont le résultat de cet état de fait.

Résultat: Les CFF ont accepté sans réserve les exigences formulées par le VSLF en matière d'entretiens avec les mécaniciens de locomotives dans les cabines de conduite, comme cela vous a été relaté dans la newsletter nr. 317 (8 juin 2011). Cependant, aucun processus spécial n'est prévu, hormis l'entretien annuel de conduite et de développement et l'entretien dans la cabine de conduite ou sur le quai en vue de définir les tâches de conduite entre mécaniciens et CLP/LLP.

Annonce ESI adressée au VSLF

Les CFF ont décidé que les annonces ESI et leur contenu étaient à traiter de manière confidentielle et que les collaborateurs n'avaient pas à en communiquer le contenu hors de l'entreprise. Font exception à la règle, les annonces ESI adressées à un avocat conseil. Le VSLF a confirmé qu'il avait donné l'ordre formel à ses membres de ne plus lui envoyer systématiquement une copie des annonces ESI.

Bureau d'annonce anonyme pour le personnel des locomotives

Le VSLF apprécierait qu'en relation avec l'introduction d'un bureau d'annonce, la/les personne(s) de référence puissent être choisies d'un commun accord entre les CFF et les partenaires sociaux. Il se tient à disposition, tout comme les autres syndicats partenaires de la communauté de négociation. Cette procédure a déjà fait ses preuves dans le trafic aérien et est reconnue par l'Office fédéral de la navigation aérienne. ■

Encadrement du mécanicien de loc après un accident

Hubert Giger, président VSLF GI



Dans l'info de Voyageurs CFF Operating, il est fait mention de l'encadrement du personnel de locomotive par les supérieurs lors d'incidents graves. Il est vrai que l'encadrement par les supérieurs hiérarchiques et le suivi lors d'événements lourds comme des suicides, notamment, se sont améliorés et professionnalisés au fil des dernières années.

Malgré tout, à plusieurs reprises, des rapports de membres nous sont parvenus, relatant que le mécanicien de locomotive, malgré la prise en charge téléphonique, était resté tout seul à son poste pendant des heures sur le lieu de l'accident, et que certaines fois, il avait même été forcé de poursuivre la marche.

A maintes reprises, le VSLF a mis l'attention des chemins de fer sur ce problème. Mais il n'a pas réussi à susciter d'intérêt particulier à ce sujet.

Par une lettre au CEO des CFF, Monsieur Andreas Meyer, le VSLF demande aux CFF de prendre et de mettre en œuvre les mesures suivantes:

1. La poursuite de la marche est interdite au mécanicien de locomotive concerné, après un accident de personnes. La décision quant à la poursuite de la marche ne doit pas être prise par une personne qui risque d'être en état de choc.

2. Après l'annonce d'un accident de personnes, un mécanicien de locomotive de réserve est immédiatement envoyé sur les lieux pour s'occuper des formalités nécessaires, pour soutenir le collègue dans les premiers moments et pour s'occuper de la conduite du train, un peu plus tard. Ceci doit être ordonné indépendamment du fait

qu'un supérieur s'occupe du mécanicien de locomotive affecté par l'incident. En cas d'effectifs de personnel réduits, des suppressions de trains sont éventuellement à prendre en considération, en raison de l'urgence d'une telle intervention.

Les avantages d'une telle approche sont les suivants:

1. La présence d'un collègue permet de soutenir le mécanicien de locomotive jusqu'à l'arrivée de son supérieur. Le mécanicien de locomotive en question peut céder la responsabilité du train et se tenir à la disposition des organismes de police, en cas de besoin. Le mécanicien de locomotive de réserve l'aide à remplir les checklists sur place. Après l'arrivée du supérieur hiérarchique, le mécanicien de locomotive impliqué dans un accident de personnes peut s'entretenir avec lui de la suite des opérations sans plus avoir à s'occuper du train et des voyageurs. Cela représente un soutien de taille pour le mécanicien de locomotive, car des situations de ce genre sont toujours très lourdes.

2. Les CFF ont ainsi l'assurance qu'un mécanicien de locomotive en état de conduire est sur place, à même de s'occuper des passagers et de poursuivre la marche. La poursuite de la marche n'est pas du ressort d'un supérieur hiérarchique éventuellement présent sur les lieux.

Avec cette revendication, nous espérons éviter qu'un mécanicien de locomotive en état de choc conduise un train après un incident grave, tout en garantissant la présence rapide d'un collègue à ses côtés. Il y va également de l'intérêt des chemins de fer. ■



Lors d'une rencontre qui s'est déroulée entre le VSLF et le secrétaire général du DETEC Monsieur Walter Thurnherr, le VSLF s'est permis de déposer une réclamation concernant les rapports d'enquêtes parfois lacunaires lors d'accidents. Il faut rappeler que le SEA (service d'enquêtes en cas d'accidents dans les transports publics) est directement soumis à l'autorité du secrétaire général du DETEC. Le VSLF conteste, par exemple les rapports finaux du SEA suivants:

Rapport final du 28 novembre 2007 concernant un accident de personnes à Embrach-Rorbas

Seul un panneau d'avertissement a été apposé pour avertir les voyageurs traversant les voies d'un danger potentiel. Le SEA n'a pas demandé que d'autres panneaux soient mis en place à Embrach-Rorbas ni dans aucune des autres stations qui ne sont pas équipées pour l'entrée simultanée sans restriction de deux trains. Pour le VSLF il est inconcevable qu'on exige de faire figurer le symbole «entrée simultanée de trains sans accès dénivelé aux quais» dans le RADN (tableaux des parcours pour le personnel) uniquement à Embrach-Rorbas et qu'on ne procède pas à une expertise de toutes les gares semblables.

Rapport final du 31 décembre 2007 concernant un accident de personnes à Zurich Altstetten:

Le VSLF déplore le fait que le gestionnaire

d'exploitation n'ait pas été mandaté pour dégager les quais de la glace qui les recouvrait (installation publique).

Rapport final du 2 septembre 2008 sur la mise en danger de Pardorea:

La cause invoquée pour la mise en danger consiste en un épuisement partiel du frein automatique. D'après les calculs du VSLF, un épuisement du frein doit être exclu car les appareils de frein étaient en ordre de marche lors du franchissement du premier signal à l'arrêt, et au moment du franchissement du deuxième signal à l'arrêt il s'était déjà écoulé une période de 162 secondes ou 2,7 minutes durant lesquelles le frein a été réalimenté.

Rapport final du 6 août 2010 concernant une collision de trains à Zurich HB:

Dans le rapport figure le fait que la mise à voie libre automatique du signal peut être effectuée même si un obstacle se situe sur la voie de départ. Ce fait n'était pas connu ni du chef de circulation sur le quai ni du responsable au poste directeur. Il semble, de plus, que personne ne pouvait se douter qu'un train partant du bout de la voie, à proximité du buttoir ne puisse foncer dans un train stationné plus en avant sur la même voie avec une mise à voie libre normale du signal.

Le VSLF conteste ces affirmations. En outre, Le VSLF a cherché à savoir quelles étaient les motivations qui ont incité le SEA à ne pas faire d'enquête sur l'accident évité

de justesse à Vauderens le 19 août 2010. Les rapports d'enquête du SEA peuvent être consultés sur:

<http://www.uus.admin.ch>.

Le SEA a donné des réponses approfondies sur les rapports d'enquête évoqués par le VSLF. L'ensemble de l'échange de courrier entre le VSLF et le SEA peut être consulté sous: uus@vslf.com. Les allégations suivantes, contenues dans la réponse du SEA doivent cependant être remarquées:

Rapport final du 31 décembre 2007 concernant un accident de personnes à Zurich Altstetten:

SEA: La glace qui se trouvait sur les quais est due à une pluie verglaçante soudaine. ... L'accident ne s'est pas déroulé au point d'arrêt normal des trains mais au bout du quai. ... L'accompagnant des trains n'a pas choisi le chemin le plus sûr (mais le plus long) mais celui qui est plus court et plus dangereux, passant par Zurich Altstetten.

Réponse du VSLF: Le SEA fait référence à une pluie givrante soudaine. Ce facteur important et déterminant pour le déroulement de l'accident ne figure pas dans le rapport final. D'après les données de l'Office fédéral de météorologie et de climatologie, il n'a pas plu cette nuit-là (voir l'annexe).

L'affirmation qui dit que le cheminement de la gare d'Hardbrücke au lieu de garage de Herdern est plus sûr que celui en provenance de la gare d'Altstetten ne correspond pas à la réalité. Depuis Hardbrücke le chemin prévoit de traverser des voies où les trains circulent à 120 km/h. A Altstetten, par contre on dispose d'un passage sous-voies et il n'est pas nécessaire de traverser des voies de passage.

Risque d'accident du 19 août 2010 à Vauderens:

SEA: Cet événement ne nous a PAS été signalé par les CFF. Le SEA a appris le déroulement de ce «risque d'accident» trois jours plus tard par les médias. ... C'est pourquoi, le SEA n'a pas ouvert d'enquête sur cet événement:

...
- Mesure urgente prise par les CFF: La balise ZUB située au droit du signal d'entrée de Vauderens a été programmée correctement

...
Le SEA est d'avis que les mesures immédiates prises par les CFF, l'installation d'une balise ETM et les prescriptions de la directive I-20027 sont nettement suffisantes pour garantir la sécurité de l'exploitation. ■

De: klimainformation@meteoswiss.ch

Concerne: Température, précipitations 31.12.2007 le matin à Zurich

Date: 21 juin 2011 07:59:11 GMT+02:00

A: hubertgiger@sunrise.ch

Cher Monsieur Giger

Ci-joint les informations météorologiques que vous m'avez demandées pour le 31.12.2007 des stations météo de Zurich-Fluntern et Zurich-Affoltern.

Données de temps en UTC 0040 (UTC) = 01:40 heure d'hiver = 02:40 heure d'été

Période évaluée: 31.12.2007 00:00 - 10:00 UTC

Nombre de stations 2

71 Zurich/Fluntern 556 m/M. 685117/248062

83 Zurich/Affoltern 444 m/M. 681428/253546

Nombre de paramètres 2

261 température de l'air 2 m au-dessus du sol; moyenne horaire [°C]

267 précipitations; cumul horaire [mm]

STA	JR	MO	TG	HH	MM	261	267
71	2007	12	31	0	0	1.1	0.0
71	2007	12	31	1	0	0.6	0.0
71	2007	12	31	2	0	0.0	0.0
71	2007	12	31	3	0	0.2	0.0
71	2007	12	31	4	0	0.2	0.0
71	2007	12	31	5	0	0.4	0.0
71	2007	12	31	6	0	0.5	0.0
71	2007	12	31	7	0	0.4	0.0
71	2007	12	31	8	0	0.3	0.0
71	2007	12	31	9	0	0.6	0.0
71	2007	12	31	10	0	1.1	0.0
83	2007	12	31	0	0	0.4	0.0
83	2007	12	31	1	0	-0.6	0.0
83	2007	12	31	2	0	-1.3	0.0
83	2007	12	31	3	0	-1.6	0.0
83	2007	12	31	4	0	-1.2	0.0
83	2007	12	31	5	0	-0.9	0.0
83	2007	12	31	6	0	-0.7	0.0
83	2007	12	31	7	0	-0.9	0.0
83	2007	12	31	8	0	-0.8	0.0
83	2007	12	31	9	0	0.0	0.0
83	2007	12	31	10	0	0.7	0.0

Département fédéral de l'intérieur
Office fédéral de météorologie et de climatologie Météosuisse
Krähbühlstrasse 58, Case postale 514, CH-8044 Zurich, Schweiz

Avec mes cordiales salutations
Stephan Bader
Service de climatologie

Ordonnance sur les déclarations et les enquêtes en cas d'accident ou d'incident grave survenant lors de l'exploitation des transports publics

(Ordonnance sur les enquêtes en cas d'accident des transports publics, OEATP)

Art. 7 Evénements déclarés immédiatement à l'organe d'alerte

1 A l'exception des entreprises d'automobiles et de trolleybus, les entreprises déclarent immédiatement à l'organe d'alerte:

- a. les accidents;
- b. les incidents graves;
- c. les actes de sabotage commis, présumés ou annoncés.

...

Art. 2 Définitions

Au sens de la présente ordonnance, on entend par:

...

f. incident grave: un événement qui a failli entraîner un accident et dont la survenance n'aurait pas été empêchée par les dispositifs de sécurité automatiques prévus;

...

Art. 15 Ouverture de l'enquête

1 Le service d'enquête décide s'il y a lieu d'enquêter sur un accident.

...

Après l'incendie qui s'est déroulé dans le tunnel du Simplon et qui a été provoqué par la bache d'un wagon de marchandises, le VSLF a fait parvenir ses revendications en matière de renforcement des prescriptions de sécurité pour les trains parcourant des lignes avec de longs tunnels (commande et pontage du frein d'urgence) à l'OFT. La lettre de réponse adressée au VSLF par l'OFT contient entre autres les éléments suivants: le BLS et le MGB communiqueront les résultats de l'évaluation concernant la réalisation du pontage du frein d'urgence pour les trains d'autos avant le 30 novembre 2011.

Le VSLF a reçu une copie de la lettre suivante.

Matterhorn Gotthard Bahn
Nordstrasse 20
CH-3900 Brig
T +41 (0)27 927 77 77
F +41 (0)27 927 77 79
info@mgbahn.ch
www.mgbahn.ch



Bundesamt für Verkehr BAV
Herrn Dr. Peter Füglistaler
Mühlestrasse 6
3003 Bern

Brigue, le 6 octobre 2011/lef

Pontage du frein d'urgence pour les trains d'autos dans les tunnels

Référence: 524.1/2011-08-31/198

Votre signe: bhr

Cher Monsieur le Dr Füglistaler
Nous avons pris connaissance de la lettre du 12 septembre 2011 que vous avez adressée à Monsieur Hubert Giger, Président du VSLF, concernant les exigences de sécurité à appliquer lors du franchissement de tunnels de plus de 4 km.

Vous écrivez, entre autres, que les trains d'autos du MGB ne sont pas encore équipés du pontage du frein d'urgence et que le MG Bahn a jusqu'au 30 novembre 2011 pour produire une expertise concernant la faisabilité en matière de pontage du frein d'urgence des trains d'autos.

Nos trains servant au transport des automobiles sont déjà équipés depuis un certain temps du pontage du frein d'urgence. L'OFT avait accepté notre concept de pontage du frein d'urgence pour les trains d'autos franchissant le tunnel de la Furka le 11 février 2009 alors que nous avions soumis notre projet le 30 janvier 2008. Nous sommes d'avis que nous ne sommes pas concernés par cette affaire.

Avec nos cordiales salutations
Matterhorn Gotthard Bahn



CFF Cargo International, fondée le 9 septembre 2010 est opérationnelle depuis le 1 janvier 2011. Comme la plupart d'entre nous l'ont entendu dire, le lancement supplémentaire de la centrale de gestion à Olten ne s'est pas fait sans problèmes. C'est ainsi, pour cause de surcharge du réseau et parce que les centrales téléphoniques ne fonctionnaient pas correctement, que les répartiteurs n'ont pas pu être atteints, pendant des heures parfois, ce qui a causé de gros retards, ainsi que de la confusion et des énervements des deux côtés. Comme, en plus, les locomotives ont été partagées entre CFF Cargo et CFF Cargo International, la situation s'est encore aggravée. Il peut d'ailleurs toujours arriver que les trains soient sujets à des retards massifs, si l'entreprise respective n'a pas de loc sur place. Bien que suffisamment de locomotives soient disponibles (mais de la mauvaise entreprise), on en est tout bonnement réduit à attendre que la «bonne» loc de la «bonne» entreprise arrive.

Si les responsables considèrent ça comme de la qualité, nous devrions suspendre le trafic au plus vite et liquider les entreprises. Si, dans certains domaines, une meilleure collaboration ne voit pas le jour rapidement, c'est de toute façon ce qui risque d'arriver tôt ou tard. Il y a de nombreux fournisseurs sur les rails et c'est uniquement en proposant une meilleure offre tout en faisant preuve de sérieux et de ponctualité que nous pourrions prospérer avec succès sur le marché.

Avec les frais généraux actuels de CFF Cargo International, l'entreprise est bien placée et n'a pas à craindre la comparaison avec ses concurrents sur le marché du trafic international.

Au moment du changement d'horaire, on veut prêter le personnel de loc des lieux de dépôts internationaux (Bâle, Brigue, Bellinzona et Chiasso) et transmettre le personnel de CFF Cargo à CFF Cargo International pour une durée limitée. Cela impliquerait que CFF Cargo International ne se contenterait pas de composer ses tours avant de les transmettre à CFF Cargo pour qu'ils fournissent les mécaniciens nécessaires, mais que Cargo International répartirait les tours directement auprès du personnel de loc. Le personnel de loc resterait engagé par CFF Cargo, mais il serait prêté à CFF Cargo International pour une durée à définir (CCT et BAR CFF Cargo encore valides) avant de retourner à CFF Cargo.

D'un point de vue strictement légal, c'est tout à fait faisable et, pour ce qui est du lieu de travail, il n'y aurait pas à craindre d'aggravation de la situation. Pour ce qui est du reste, il ne devrait pas y avoir de problèmes non plus, si les nombreuses questions – telles que la répartition, les jours de repos, les vacances, la réserve, la communication, le volontariat, la monotonie et dans certains dépôts, le problème de l'impossibilité d'une répartition raisonnable des tours (par exemple à Brigue) – sont prises plus au sérieux et résolues. Malheureusement, jusqu'à il y a peu, les responsables n'ont

pas été en mesure de se poser les bonnes questions. Et maintenant, une fois de plus, à cause du mauvais travail de préparation des responsables de projet, la commission du personnel et les syndicats sont sollicités pour analyser ces questions et trouver des solutions qui ne soient pas défavorables aux employés, et ceci dans le peu de temps qui reste jusqu'au changement d'horaire. Si cela ne devait pas être fait à notre satisfaction, nous n'accepterons pas un tel pas.

Actuellement, la halte des négociations du CCT a été levée et il faut faire remarquer que les sous-groupes, comme les responsables pour le salaire et le temps de travail, ont continué à travailler pendant l'interruption. En raison de cette interruption, la clôture des négociations en décembre 2011 n'est pas réaliste. Le délai pour l'introduction du CCT CFF Cargo International est de ce fait reporté au début de l'année 2012. A cause de la complexité du sujet, et parce que CFF Cargo International est plutôt une petite PMU, une reprise du CCT CFF tel quel n'est pas judicieuse, et l'élaboration d'un CCT écourté occasionne donc un surcroît de travail supplémentaire. L'entreprise veut un CCT simplifié, ce qui est logique, et la communauté de négociations veut qu'il y ait équivalence avec le CCT de CFF Cargo, ce qui est également compréhensible. Nous restons toutefois confiants et nous espérons que nous élaborerons ensemble un bon CCT. Si ce n'était pas le cas, CFF Cargo International irait au devant d'énormes problèmes pour le recrutement du personnel. ■



Le 11 octobre 2011, un communiqué de presse a informé le public que CFF Cargo se voyait dans l'obligation de prendre différentes mesures afin d'économiser 80 millions de francs au cours des prochaines années. C'est avant tout dans l'administration que les postes concernés – jusqu'à 200 places de travail – seront supprimés.

Chez CFF Cargo, et d'une manière générale dans toute l'entreprise, le potentiel d'économies est énorme comme l'a régulièrement démontré le VSLF. Le VSLF se réjouit de voir qu'après plusieurs années passées à faire de fausses économies, les CFF se décident enfin à examiner de près les structures de l'administration, à se lancer à l'attaque du «double, triple, voire quadruple emploi» et à établir des bases – sensées, espérons-le – pour le futur des chemins de fer.

Chez Cargo, on peut espérer que des excroissances, dont certaines sont malignes et nuisibles à l'entreprise, soient éliminées par ces mesures. Ces coups de balai permettront de dégraisser sainement l'entreprise afin de parvenir enfin à la grandeur

que Ken Bloch Sørensen, ancien chef de CFF Cargo, voulait atteindre à l'origine, il y a plus de onze ans de cela.

Difficile d'imaginer où en serait CFF Cargo actuellement, si la politique et les CFF n'avaient pas contraint la jeune entreprise à atteindre une envergure vouée à l'échec.

Avec le remaniement du trafic de wagons complets, Cargo va faire un pas supplémentaire en direction de la rentabilité. Il est difficile de prédire aujourd'hui quel sera, à l'avenir, le visage du trafic de wagons complets en Suisse. Il faut que les politiciens se décident enfin à savoir ce qu'ils veulent! On exige, ou plutôt on ordonne une variante maximale, alors que dans les conditions actuelles, de nombreux points de desserte ne sont absolument pas rentables. Si on veut vraiment maintenir des points de desserte non rentables, la politique ne pourra pas passer outre l'octroi de mesures financières de soutien pour les conserver. Il n'est pas logique que d'un côté on exige des bénéfices, alors qu'en même temps l'entreprise exige l'exploit-

BAR Cargo GI

Règles spécifiques à la branche

Les négociations sur les BAR Cargo devraient enfin aboutir d'ici à la parution de ce numéro du Locofolio. Ceci au grand regret du VSLF car la conclusion des négociations aurait déjà pu aboutir au début du mois d'octobre. Cela aurait donné l'occasion à l'entreprise d'informer et d'instruire les collaborateurs concernés sur les nouveautés. Les arguments pas forcément compréhensibles émis par certains secrétaires syndicaux ont conduit à ce retard et il s'en est fallu de peu pour que les nouvelles BAR ne voient pas le jour. Ceci est d'autant plus incompréhensible quand on sait que tous les représentants de la communauté de négociation (CN), lesquels seront soumis aux nouvelles BAR, en avaient déjà accepté la teneur. Pour moi se pose la question de savoir jusqu'à quel point de telles actions nuisent à la CN, particulièrement lorsqu'en raison d'ambitions syndicales on remet en question une réglementation meilleure et plus simple.

Au moment où ces quelques lignes ont été couchées sur le papier, les négociations n'avaient pas encore abouti. C'est pourquoi nous ne sommes pas en mesure de vous informer de la teneur des nouvelles BAR Cargo. Nous vous informerons en détail sitôt que la signature des nouvelles BAR sera effective. Les anciennes BAR garderaient leur validité si, contre toute attente et à cause de nos partenaires sociaux au sein de la CN, les négociations devaient échouer.

tation de trafics qui ne peuvent pas être rentablement exécutés.

Si des points de desserte devaient être fermés, cela aurait des conséquences fatales sur tous les trafics de CFF Cargo. De plus, ça demanderait des ajustements de la production qu'il n'est pas possible de définir précisément dans l'état actuel des choses, puisque ce sont les décisions politiques qui en posent les jalons.

La communauté de négociations est impliquée dans le processus actuel de restructuration et continuera à l'accompagner attentivement. ■

LEA II CFF Cargo

Philipp Maurer, Chef VSLF CFF M GI



Les LEA II de CFF Cargo devraient actuellement tous être en possession de leur propriétaire. L'appareil est un DELL Notebook Latitude 2120.

Contrairement à son prédécesseur, LEA II peut effectuer des mises à jour au moyen d'une carte SIM embarquée et les données sont directement téléchargées depuis le serveur. La lisibilité sur l'écran s'est nettement améliorée, «le brouillard» qui se formait devant l'écran de l'ancien appareil ne se manifeste plus. L'équipement technique ne manque de rien et l'appareil remplit toutes les missions pour lesquelles il a été choisi avec satisfaction.

Malgré une phase de test relativement longue, l'appareil fait cependant preuve d'une configuration assez peu conviviale. Je vous énumère ci-dessous quelques problèmes rencontrés:

L'affichage de l'écran LEA a toujours la priorité et il n'est pas certain de pouvoir basculer dans ODI au moyen d'une combinaison de touches.

Les détails des tours ne sont pas actuels (quand bien même les données actuelles sont installées dans l'appareil, elles ne peuvent pas être affichées sur le champ puisqu'on a introduit une temporisation surprenante de 72 heures en arrière-plan pour l'affichage).

Tous les documents électroniques nécessaires au travail quotidien ne peuvent pas être modifiés en fonction des besoins de l'utilisateur, encore moins sauvegardés (l'ordi est verrouillé).

La personnalisation des Bookmarks PDF est possible. Mais comme il n'est pas possible de les sauvegarder, à la prochaine mise à jour, ils sont effacés et restaurés dans leur version originale.

Comme aucune source de courant autonome n'est présente sur la machine, le mécanicien doit toujours prendre l'ali-

mentation avec lui. Cela représente un net retour en arrière par rapport à LEA I.

Le boîtier de l'ordinateur ne doit faire l'unanimité qu'auprès des fétichistes du caoutchouc, mais pas la nôtre ni celle de nos sacs et autres sacothes. Un rangement simple sans que l'ordinateur ne «colle» partout n'est possible que si on le recouvre d'une feuille de plastique.

Le support quasi inexistant est aussi un réel problème. La prise de contact avec le support n'est possible qu'online. Comment peut-on alors disposer d'un support si l'appareil est hors service?

Bien que nous disposions de bons spécialistes IT au sein de l'entreprise, la prise en main et la conduite des programmes est franchement vieillotte:

1. Ouvrir le couvercle
2. Enclencher l'appareil (ODI démarre)
3. Après une éternité, il est possible de lancer LEA (attendre...attendre...)
4. Une fois! On peut enfin travailler.

De manière intéressante, on pourrait défi-



nir toutes les fonctions sur un ordinateur: ouvrir le couvercle = lancer ODI et LEA (Où est le problème?)

Pour une mise à jour il faut:

1. ouvrir le couvercle
2. l'appareil doit être enclenché
3. attendre que l'appareil soit en service
4. activer l'antenne au moyen des touches FN>F6
5. établir la liaison Swisscom
6. attendre
7. effectuer la mise à jour ODI
8. la mise à jour ODI doit être relancée car elle échoue assez souvent
9. après la mise à jour ODI on peut lancer le programme LEA
10. la mise à jour LEA peut être lancée

Ici aussi, une simplification est certainement possible:

Ouvrir le couvercle = démarrage de ODI et LEA

FN>F6 Antenne et liaison Swisscom
Nouvelle combinaison de touches FN>U = démarre toutes les mises à jour (où est le problème?)

Malheureusement, l'entreprise (ou les personnes responsables du projet) n'a pas retenu les enseignements du désastre engendré par l'introduction de LEA II de CFF P et loupe une fois de plus l'occasion de mettre à disposition du personnel un instrument convivial et adapté à notre temps.

Deux points positifs sont à mettre en évidence:

- La lisibilité de l'écran
- L'appareil est nettement moins cher que le LEA 2 des collègues de CFF P.

En ce qui concerne le deuxième point il faut cependant signaler que durant la période d'évaluation, des appareils moins chers et de meilleure qualité technique étaient présents sur le marché. C'est le Netbook à la combinaison d'homme grenouille qui l'a emporté. ■

Nouveau portable pour les mécaniciens de locomotive des CFF Voyageurs

Groupe technique du VSLF GI



Ce printemps, un nouveau téléphone portable a été distribué au personnel de loc des CFF P. Beaucoup d'excitation et une belle ambiance, comme si on fêtait Noël une deuxième fois. C'est vrai que le nouveau Samsung Galaxy S I 9000 est un appareil impressionnant – chic, noble et élégant. On a entendu dire que le choix du portable devait participer à augmenter la satisfac-

tion du personnel.

En plus du portable, chaque mécanicien de locomotive a reçu trois pages de directives d'utilisation, livrées par les CFF avec le téléphone. On peut y lire, par exemple, que quand on n'utilise pas l'appareil, il faut toujours le garder dans l'étui de protection, que l'envoi de publicité en masse est interdit et que les portables doivent être gardés à l'œil ou mis sous clé. Une page du document est consacrée à des extraits du CCT avec des mesures punitives allant de la menace de congé au licenciement sans préavis.

Le mécanicien de locomotive, qui se voit confier un train d'une valeur de 20 millions de francs avec 800 voyageurs à son bord, est menacé de licenciement sans préavis en cas d'application incorrecte d'une cinquantaine de règles de comportement concernant l'emploi d'un téléphone portable. Un ordre de priorités sujet à caution en ce qui concerne la responsabilité des employés, d'autant plus que la plupart des consignes sont déjà spécifiées par le CCT et que les directives concernant l'utilisation d'Internet, des services et programmes d'Email ainsi que les précautions à prendre avec l'informatique – software et hardware – sont déjà réglées ou devraient être laissées au bon sens de chacun.

Le VSLF a présenté ces directives d'utilisation absurdes et condescendantes aux «hautes sphères», après quoi la distribution a été stoppée.

Toujours est-il que le nouveau téléphone est source d'hilarité lorsqu'on raconte à ses amis qu'on a bien accès à Internet avec, mais que les CFF ont bloqué pratiquement tous les sites. ■

↔ SBB CFF FFS

Cet été, le personnel roulant Voyageurs a reçu le nouveau téléphone portable GSM-R Samsung Galaxy S I 9000. Ce smartphone offre de nombreuses fonctions susceptibles d'aider les personnels des locs et des trains dans leur travail quotidien. Il permet entre autres d'accéder à Internet.

Compte tenu de la quantité de données restreinte à disposition, l'accès à Internet au moyen du réseau GSM-R a également dû être limité. Le whitelist disponible depuis la page intranet d'info mécaniciens recense toutes les pages accessibles. La liste comprend essentiellement des pages en rapport avec les transports publics. Naturellement, il est aussi possible de se connecter à des services tels qu'ESI, Piper ou Briefingtool, utiles pour le travail quotidien des personnels des locs et des trains. Les courriers électroniques des CFF ou les e-News sont également disponibles.

Si vous êtes raccordé au réseau GSM-R, vous devrez vous attendre à quelques restrictions lorsque vous surferez sur Internet. La connexion WLAN, en revanche, vous permettra d'accéder à toutes les pages, y compris celles des partenaires sociaux.

La connexion à WLAN s'effectue en deux temps:

1. Dérouler la barre des tâches (partie supérieure de l'écran).
2. Activer le symbole WLAN (il passe du gris au vert).

Saghi Gholipour
Centre d'information
Conduite des trains
CFF Voyageurs



vsfl.com



[Newsletter](#)

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 pré-médité, 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.

L'hystérie du genre

Christina Martin; Cassière section Bâle GI



Un gros battage est fait autour de la «journée des mécaniciennes de locomotive» qui aura lieu en novembre. On peut trouver plutôt sympathique que cette journée soit obligatoire et planifiée en conséquence. Là où ça devient plus désagréable, c'est lorsqu'on ne veut pas y aller: il faut annuler auprès du CLP et de plus, donner ses raisons! Pour ma défense: je suis mécanicienne de locomotive et lentement mais sûrement, je commence à en avoir marre de ce délire «féministe» dans notre entreprise.

Malheureusement – ou plutôt par chance – cette journée des femmes tombe sur mes vacances. Mais de toute façon, je n'y serais pas allée, quoi qu'il en soit. C'est quand même incroyable que, juste parce que nous sommes des femmes, nous ayons droit à un «p'tit train spécial». Cela commence avec cette rencontre pour laquelle les services doivent être changés et redistribués, afin que toutes les dames puissent y participer. Ce qui veut dire que finalement, ce sont nos collègues masculins qui en pâtissent et qui doivent combler les trous.

Je me demande sérieusement si, de cette façon, on n'a pas plutôt tendance à favoriser un climat négatif entre hommes et femmes. Je comprends mes collègues masculins qui sont contrariés à cause de tout ceci, ça m'exaspère aussi. Et le «p'tit train spécial» continue à rouler lorsque je pose ma candidature interne comme mécanicienne de locomotive; je dois me demander, si je suis choisie: ai-je été choisie du fait de mes capacités ou «seulement» parce que je suis une femme et qu'il faut atteindre un certain pourcentage féminin?

En tant que mécanicienne de locomotive, j'essaie chaque jour de faire mon travail aussi bien que possible. Je traite mes collègues masculins et féminins de la même manière et j'en attends de même de mon employeur. Tout compte fait, homme ou femme, jaune ou vert, c'est bien égal; ce qui compte, c'est que chacun fasse son travail et soit qualifié pour cette tâche. ■

20 ans de présence de mécaniciennes de locomotives aux CFF

Salutations des syndicats GI

Comité central VSLF

Il y a 20 ans, de nombreux mécaniciens de locomotive ont accueilli l'ouverture de leur «métier d'hommes» aux femmes avec un certain scepticisme. Aujourd'hui, les femmes font partie du paysage quotidien des locomotives – et c'est très bien ainsi.

Le fait que depuis le début, nos collègues féminines possèdent les mêmes capacités, qu'elles doivent – et veulent – remplir les mêmes exigences et que depuis 20 ans maintenant, elles fournissent le même rendement dans cette activité exigeante qu'est le travail en cabine, est une condition de base essentielle pour l'acceptation du personnel.

La première mécanicienne de locomotive des CFF a été membre du VSLF dès le départ. Depuis toujours, le VSLF se mobilise pour l'égalité des employés, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, d'appartenance ethnique, ni d'âge. À l'avenir également, nous n'accepterons pas les traitements de faveur dus au genre, que ce soit avec les hommes ou les femmes.

Une politique de genre qui remet continuellement en question l'acceptation des collègues féminines, en contournant les directives et en négligeant les niveaux de prestations à atteindre, tout en figeant la politique des quotas (ce qui fait de la condition féminine une tare), relève tout simplement de la misogynie.

Le seul critère qui doit compter, c'est la qualification pour notre profession à la sécurité essentielle – dans l'intérêt de la sécurité, de l'égalité et de la paix sociale dans les entreprises. Nous nous mobiliserons également dans ce sens.

Dans cet esprit, nous souhaitons le meilleur à nos collègues féminines pour les 20 prochaines années et une joyeuse fête d'anniversaire. ■

Secrétariat syndical SEV

Ce n'est que depuis 20 ans que les femmes ont réussi à briser le bastion des mécaniciens de locomotives, réservé jusqu'alors uniquement aux «hommes». Aujourd'hui encore cette entreprise compte bien peu de mécaniciennes. Pourtant, les CFF font de grands efforts afin de renforcer le pour-

centage, dans le sens où ils recherchent délibérément à recruter des femmes et où ils leur donnent la possibilité de travailler à temps partiel, afin qu'elles puissent concilier vie de famille et vie professionnelle. C'est une bonne chose et le SEV salue cet effort en vue de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais cela a cependant soulevé une vague d'incompréhension auprès des mécaniciens qui auraient aussi voulu occuper un poste à temps partiel et à qui cela a été refusé en raison du manque de personnel. Les CFF devraient encourager le travail à temps partiel et le rendre plus attractif aussi pour les hommes, afin que ceux-ci puissent aussi décharger leur partenaire à la maison et puissent profiter de leurs enfants. Cela constitue aussi une contribution certaine à l'égalité des sexes.

Il y a en outre des craintes que les mécaniciens plus expérimentés, plus âgés et dont l'engagement s'est fait de manière illimitée, redoutent d'être supplantés par de jeunes femmes dont la formation est fortement réduite et simplifiée, ce qui représenterait pour eux une nette dégradation de l'image de marque de la profession. Les CFF doivent prendre ces craintes au sérieux et prouver par l'acte qu'ils n'ont aucune intention d'entrer dans le petit jeu du dumping salarial. Les CFF ne doivent pas monter les hommes contre les femmes (pas plus qu'entretenir des clivages entre jeunes et anciens). Ils doivent garantir un traitement égal pour tous. Les mécaniciens et les mécaniciennes ne doivent pas entretenir de concurrence entre eux; au contraire, ils doivent œuvrer ensemble pour de meilleures conditions de travail. Le SEV les soutient et se tient à leur disposition pour y parvenir. ■

Transfair; branche transports publics

Les mécaniciennes montrées comme un modèle de réussite aux CFF

Il a fallu 20 ans pour qu'une femme accède à la cabine de conduite d'une locomotive aux Chemins de fer fédéraux. Depuis lors, d'autres femmes ont suivi son exemple, mais avec un pourcentage de 3%, les postes de conduite continuent à être un domaine franchement masculin.

Les CFF sont contraints de recruter du personnel de conduite supplémentaire en

raison de la démographie croissante et de la progression de la demande en matière de trafic. Durant les dix prochaines années, ce ne sont pas moins de 1000 mécaniciens/mécaniciennes qui devront être instruits et employés. On conçoit donc que le recours au recrutement de femmes s'intensifie. De plus de nombreuses études prouvent que des teams mixtes ont une influence positive sur le climat de travail.

Le syndicat du personnel transfair se réjouit donc que les CFF, après des débuts un peu hésitants, cherchent à recruter un nombre plus conséquent de mécaniciennes. Si les CFF se mettaient en plus à multiplier les réflexions concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale – aussi en ce qui concerne les collaborateurs masculins – le résultat de tous ces efforts ne serait pas vain. ■

transfair

En 1990, les CFF ont consenti à créer un poste à 50% pour un «chargé de la cause féminine». Aujourd'hui on dispose de 4,9 (!) postes pour l'égalité des chances aux CFF. En 2010, le pourcentage de femmes employées à la conduite des trains se montait à 14,5% chez CFF P et seulement à 2,5% chez CFF Cargo.

Dans une des dernières éditions du courrier CFF, la rubrique des mutations faisait état du départ de 75 hommes et de 34 femmes, ce qui signifie que les femmes représentaient le 31,2% des collaborateurs quittant l'entreprise. Dans le rapport du bureau de l'égalité des chances 2009, on évoquait la chose en ces termes: en 2009, la fluctuation des femmes a été, avec 9,2%, deux fois plus élevée que celle des hommes (4,7%).

Cela laisse supposer que les femmes changent plus souvent d'emploi que les hommes. Dans le cas contraire, il y aurait à parier que la stratégie de l'égalité des chances aux CFF n'a pas la moindre chance de succès.

Comité central VSLF



Depuis le début 2011, le groupe de projet pour le développement du LEA 3 est opérationnel. Le remplacement du LEA 2 est dû, en partie, à des raisons d'ordre technique. Les appareils Fujitsu utilisés actuellement doivent être remplacés jusqu'en 2013. De plus, la plateforme LEA centrale est dépassée. Cette dernière fonctionne encore avec le système SYFA (System Fahrplan), alors que celui-ci a été remplacé par le nouveau système NeTS (Netzweites Trassen-System) et ne fonctionne plus qu'en parallèle. De ce fait, les nouvelles caractéristiques offertes par Nets ne sont pas toutes accessibles avec les LEA. Par exemple, Nets est à même de reconnaître 30 codes différents dans les feuilles de marche. L'un d'entre eux permet le départ anticipé d'un train, s'il ne s'arrête que pour permettre aux passagers de descendre. Actuellement, ce code n'est pourtant pas visible sur le LEA, ce qui pourrait provoquer des conflits entre le personnel de locomotive et les centres d'exploitation. Les problèmes rencontrés avec CERES, CIS ainsi que le remplacement imminent de PIPER par SOPRE, requièrent le changement de la plateforme centrale LEA actuelle.

Une autre raison pour le remplacement de LEA 2, ce sont les coûts annuels extrêmement élevés qui se montent à 9 millions de francs. ZF (Zugführung Personenverkehr) essaie pourtant de les faire baisser. On a aussi parlé de remplacer le support de Swisscom (téléphone 166) par un de SEAL. Le remplacement de l'appareil aurait été mis en place par SEAL, qui aurait également été chargé de préparer les appareils de rechange. Cependant, les responsables IT s'y sont opposés. Les économies de 2,5

à 3 millions de francs initialement prévues ont fini par se réduire à 100 000 francs parce que, pendant les séances, IT a constamment provoqué de nouveaux calculs, ce qui a débouché sur de nouveaux prix, plus élevés. Une autre possibilité pour diminuer les coûts annuels aurait consisté à suivre le modèle externe et très abordable de gestion de la relation client (CRM) du LEA Cargo, avec l'utilisation des appareils Fujitsu existants. Cet outil externe de gestion de la relation client aurait couvert tous les besoins de ZF et permis une réduction annuelle des coûts de 5 millions de francs. Relevons quand même que ZF est lié à IT par un contrat, avec un préavis de douze mois. Lors des premiers calculs, on imaginait réaliser une économie d'environ 3 millions de francs, ceci malgré les pénalités qu'occasionnerait la rupture prématurée du contrat avec IT et les 500 000 francs que coûteraient les adaptations nécessaires de l'architecture du système. Afin de prévenir une rupture de contrat prématurée, IT a continuellement placé de nouvelles exigences financières, comme des frais de 900 000 francs pour le démantèlement de l'infrastructure de LEA 2.

La direction ZF a exigé que les coûts annuels du LEA 3 restent en dessous de la barrière des 2 millions de francs. La reprise de la solution LEA de Cargo aurait pu représenter une possibilité intéressante et très avantageuse. Mais ZF a décidé de lancer le projet LEA 3. Nous ne sommes cependant pas au clair quant à l'envergure du projet. En ce moment, ce dernier comprend d'une part la plateforme centrale LEA et, d'autre part, les appareils mobiles et fixes – on réfléchit à l'installation de tels

appareils sur les trains de ligne à deux étages. LEA 3 est un projet qui implique l'ensemble des CFF. Par exemple, Cargo et IT sont de la partie à cause de la plateforme centrale LEA, sous la direction de ZF. Comme dans le projet, des délimitations entre la plateforme centrale et les appareils ne sont pas clairement établies, on pressent déjà un résultat insatisfaisant, comme pour LEA 2, car les objectifs et les priorités des différents participants aux projets divergent sensiblement. Ce qu'il faudrait, c'est départager les deux projets, la plateforme centrale LEA d'un côté et le remplacement des appareils Fujitsu de l'autre. La plateforme centrale LEA est employée et financée par tous les utilisateurs. Les exigences en ce qui concerne son architecture sont assez claires. Mais les terminaux sont déjà en cours d'évaluation dans la phase de projet actuelle, bien que le projet LEA 3 en soit à la phase d'étude. On a donc procédé à un sondage auprès d'un échantillon choisi du personnel de loc. qui, après présentation du projet LEA 3 et des deux systèmes, a pu faire part de ses préférences au moyen d'un catalogue de questions, que ce soit pour un netbook comme celui utilisé pour le LEA de Cargo, ou pour une tablette Android. Le choix du personnel de loc. participant s'est porté très clairement sur la tablette, ce qui concorde avec les désirs d'IT. Cette évaluation hardware a été justifiée par la nécessité d'apporter de la clarté à l'orientation future du projet. Mais la réalité semble un peu différente. Si Voyageur adoptait la solution LEA de Cargo, il économiserait environ 5 millions de francs par année, sans compter les pénalités liées

à une rupture de contrat. De cette façon, les appareils Fujitsu actuels – qui peuvent fonctionner sans problèmes avec la solution LEA de Cargo – pourraient encore être utilisés pour le moment, permettant de ce fait d'éviter des frais d'adaptation des supports dans les cabines. Mais la solution LEA de Cargo se déroule en dehors du cadre d'IT, et ces derniers font donc tout leur possible pour dissuader ZF d'y avoir recours. Qui donc renonce de bon cœur à une si généreuse source de revenus? Afin de rétablir le partenariat, IT exerce une pression massive pour que ZF se tourne vers la tablette Android. Ceci permettrait à IT de se lancer dans un nouveau développement du LEA, qui actuellement fonctionne sous Windows et Epc, mais pas avec Android. D'autre part, IT flaire une fois de plus une chance d'évincer l'entreprise Comrex, le concepteur actuel de l'application LEA, ce qu'ils essayent de faire depuis des années. Cependant, Cargo et les autres utilisateurs du LEA Cargo ne voient aucune raison de faire un tel pas, car Comrex est tout à fait disposé à poursuivre le développement de l'application LEA. Notons qu'il y a quelque temps IT avait, de son côté, démarré un projet pour une nouvelle application LEA, avant que ce projet soit prématurément abandonné – environ 2 millions de francs de frais de développement plus tard – à cause de la complexité du travail.

Indiscutablement, une tablette Android apporte des avantages certains dans l'utilisation en cabine. Mais l'emploi de l'appareil pour la formation n'est pas possible sans autre ajustement. La plateforme VIFA (Véhicule Virtuel), qui permet de pratiquer des simulations sur le LEA – d'une Re 460 par exemple – fonctionne actuellement sous Windows. Bien évidemment, le VIFA peut être adapté au système d'exploitation Android, mais ceci suppose à nouveau des coûts importants.

En dehors de l'obligation de réaliser une plateforme centrale LEA aussi rapidement que possible – au départ c'était prévu pour 2012 – qui soit accessible au système de planification de l'horaire Nets, il faut considérer le problème du traitement du nombre largement croissant des documents électroniques. Pour que ces documents puissent être distribués spécifiquement, c'est-à-dire pour qu'ils ne soient pas distribués à tous les utilisateurs de LEA sans distinction, mais seulement à des groupes définis bien précis, des adaptations de la plateforme centrale sont nécessaires. Sous une forme simplifiée, la distribution spécifique des documents est déjà possible avec le LEA à l'heure actuelle, respectivement avec la version Cargo du LEA. Cependant, avec cette solution, les documents peuvent être distribués soit au trafic voyageurs seul, soit

seulement à Cargo. Avec cette spécificité, on aimerait créer la possibilité de distribuer les documents de Turbo au seul personnel de loc de Turbo, par exemple, ou les règlements des chemins de fer étrangers aux seuls mécaniciens des groupes spéciaux concernés. Avec les possibilités disponibles pour l'instant, il s'agit là d'un fastidieux travail manuel. Actuellement, une solution est en travail, laquelle permettrait d'avoir accès au E-Directory des CFF et de distribuer les documents grâce à l'unité organisationnelle.

Un autre sujet, c'est la question de la solution de repli pour les tableaux de parcours (RADN). Chez Cargo, on pensait tout d'abord donner deux appareils LEA au personnel de loc. À Voyageur, l'idée est d'utiliser le GSM-R de l'appareil Samsung comme solution de repli pour le RADN. Ceci permettrait de réduire l'impression et la distribution des pages RADN. L'idée d'employer le Samsung comme LEA n'a pas été prise en compte dans le sondage auprès du personnel de loc, à cause de son format restreint. Le personnel de loc des chemins de fer français utilise d'ailleurs depuis peu des appareils un peu plus grands qu'un mobile Samsung pour les horaires et les tableaux de parcours. Évidemment, en cas d'utilisation du Samsung comme solution de repli, il faudrait s'assurer d'avoir toujours la version actuelle des tableaux de parcours sur l'appareil.

Tout ceci fait que la marée des documents à distribuer, ainsi que les exigences d'une distribution fiable, vont fortement augmenter. Ce sont les conditions que la plateforme LEA se doit de remplir. Mais le progrès technologique implique également un remplacement de la plateforme en usage à l'heure actuelle. Celle-ci est encore pourvue de l'ancienne architecture, datant de 2001. Elle fonctionne toujours, grâce à un développement constant, mais des solutions laborieuses doivent être programmées, comme pour l'administration des mots de passe des utilisateurs, par exemple.

Toutes ces adaptations des conditions de base sont attendues depuis pas mal de temps déjà. Seulement parce qu'IT ne veut plus collaborer avec Comrex, comme déjà expliqué plus haut, mais désire au contraire programmer une solution de son côté. Le rejet d'IT à l'égard de Comrex provient officiellement d'un concept qui dit qu'une entreprise doit occuper un nombre minimum de programmeurs pour éviter une perte de know-how, dans le cas où il arriverait quelque chose à l'un d'eux. Comrex ne remplit pas cette exigence. Une raison non-officielle de rompre la collaboration avec Comrex vient du fait que, selon la logique commerciale d'IT, Comrex est trop bon marché et trop souple dans sa réalisation des modifications. Une application réali-

sée par IT serait sensiblement plus chère. C'est vrai qu'un certain risque existe du fait de la grandeur réduite de la maison Comrex, mais celle-ci est compensée par une flexibilité maximale. Dans le changement d'horaire de cette année, par exemple, la planification des ressources a introduit le nouveau signe ° sur les tableaux de service, mais a omis l'acceptation des systèmes périphériques. Comme l'application LEA fonctionne avec un ancien jeu de caractères à cause de la compatibilité Epc nécessaire à l'ancien LEA 1, cela a provoqué un problème de présentation dans le cas de certaines combinaisons – le signe ° n'était pas utilisé jusqu'à présent sur les tableaux de service, comme on le sait. Et Comrex a résolu le problème en deux temps trois mouvements.

Dans le cas de l'appareil Fujitsu utilisé pour LEA 2, la situation est telle que d'un côté le nombre de dérangements reste constamment à un haut niveau et que beaucoup d'appareils sont en mauvais état et que, d'un autre côté, on est parvenu à se procurer encore une fois des pièces de rechange de sorte que tous les appareils défectueux ont pu être réparés. En outre, grâce à la dernière commande, quelques centaines d'appareils de réserve sont encore à disposition. Il est donc possible d'utiliser les ordinateurs Fujitsu jusqu'à leur date de mise à la retraite, à savoir 2013 sans qu'on rencontre une situation catastrophique liée à un manque d'appareils, comme cela s'était passé avec LEA 1. Dans tous les cas, le délai de garantie est échu et il n'est pas possible de chiffrer les frais jusqu'à la fin de leur durée de vie. Les appareils Fujitsu n'appartiennent pas aux CFF, à l'image de tous les PC et Notebook et sont en leasing chez Swisscom. Ainsi, lors de la fourniture de l'ordinateur, il n'y a pas eu lieu de faire une adjudication. Les CFF paient une taxe de leasing à Swisscom qui englobe aussi les frais d'entretien. Cette taxe est renégociée entre les CFF et Swisscom IT, chaque fois que de nouveaux frais se présentent. Toutefois, tous les coûts ne sont pas répercutés à 100%, de sorte que Swisscom prend un certain risque.

Il n'y a pas à craindre de pénurie au niveau des appareils. De plus, il serait possible de s'orienter vers un autre type d'ordinateur, comme par exemple le LEA 2 de Cargo. Dans ce cas, il faudrait se procurer une alimentation et un adaptateur pour le support du LEA Cargo. Paradoxalement, malgré le fait que le LEA Cargo nécessite de prendre l'alimentation avec soi, il est toujours moins lourd que le Fujitsu.

Au niveau du hardware, nous ne nous trouvons pas dans une situation où il y a lieu d'agir. La motivation qui pousse ZF à introduire une nouvelle solution est de pouvoir faire pression sur les coûts au plus

vite. Le délai de résiliation du contrat LEA 2 chez IT est de douze mois. Il aurait été donc sensé de le résilier le printemps dernier. Comme visiblement aucun mandat n'a été clairement donné dans ce sens, rien n'a été entrepris et le contrat est reconduit pour douze mois. Les frais de location tiennent compte des coûts d'amortissement des appareils et dans le cas d'une restitution anticipée avant 2013 par ZF, celle-ci sera tenue de payer une somme supplémentaire. De toute façon, ces appareils peuvent continuer à servir au sein des CFF pour d'autres fonctions. Et il serait aussi possible aux intéressés de racheter le montant résiduel de leur ordinateur qui ne doit plus être très élevé en raison de la durée de vie déjà écoulée et d'en devenir ainsi les propriétaires.

Un abandon de la solution Aqua – très onéreuse – serait plus urgent, afin de gagner en flexibilité et en frais d'entretien. Le temps nécessaire à la préparation d'un appareil de rechange est énorme. Les économies réalisées jusqu'à la fin du contrat, à savoir 2013, sont relativement faibles. C'est pourquoi on force la solution LEA 3. Si on parvenait à l'introduire déjà à la fin 2012, on pourrait au moins économiser les coûts d'exploitation trop élevés de LEA 2 pour toute l'année 2013. Malheureusement, ces considérations ne devront rester que pure spéculation – comme semble le penser le groupe de projet LEA 3 – puisqu'il serait facile à IT de faire barrage à un remplacement prématuré de LEA 2 par LEA 3. La situation n'est pas meilleure au niveau des manager de produits puisque ceux-ci ne sont plus soumis à CFF P mais à IT et que dans le comité de pilotage de projet du côté de ZF il y a eu des changements au niveau du personnel (dans le comité de pilotage il y a un responsable de ZF et un responsable de IT). Il serait de la plus haute importance de nommer du côté de la direction de projet ZF une personne bien implantée au CFF et disposant de grandes connaissances des projets. La conséquence de cette situation est que bien que le projet LEA 3 soit une affaire de P-OP-ZF, il est entièrement dominé par IT-Entreprise. Il y a donc fort à parier que le responsable de projet ZF ne sera pas en mesure de représenter suffisamment les intérêts de ZF et que ZF devra se ranger derrière la décision de IT comme cela a déjà été le cas lors de la manipulation organisée lors de la présentation de LEA 2 en vue d'imposer le choix du Fujitsu. On a l'impression aussi parfois que le projet LEA 3 est certes un projet de ZF et que cette division n'assume pas la fonction de chef de projet mais qu'elle est représentée par un responsable de projet partiel. Il existe certes un comité d'utilisateurs dans lequel deux collaborateurs du SEAL font office de représentants des utilisateurs. Le

problème réside dans le fait que ceux-ci seront impliqués dans le projet uniquement lorsque les aiguillages seront posés et que d'un autre côté, les considérations des représentants de ZF ne pourront pas être évaluées suffisamment. Les représentants IT, qui les connaissent de leur côté, ne sont pas intéressés à une solution économique puisque IT est un centre de profit qui cherche à générer les plus grands profits. La séparation du projet en deux entités avec la plateforme LEA d'un côté et le choix final de l'appareil de l'autre, établirait un autre rapport de force et la définition des objectifs serait plus simple. Ici on a consenti à un projet doté d'un budget de 5 millions mais avec des objectifs nébuleux. Car personne ne se dépêche de nous dire si LEA 3 est une simple relève de LEA 2 ou si on a affaire à une nouvelle plateforme embarquée sur les machines. Car ce ne sont pas les idées qui manquent, de réaliser LEA à l'image du système EBULA de la Deutsche Bahn et de la monter dans les véhicules. Il resterait à trouver une solution pour mettre le véhicule le plus vite possible hors du service dans le cas d'un dérangement LEA. Et la question des compétences et de la disponibilité en vue des travaux de maintenance du système reste ouverte. Il est juste de dire qu'il faut passer par ce type de réflexion, mais au lieu de de lier à un paquet sur LEA 3 déjà mal ficelé, il aurait été préférable de développer un projet spécifique. Les objectifs du projet définis de manière nébuleuse et les intérêts divergents de ZF et IT ont conduit à ce que le projet LEA 3 soit désormais bloqué.

La direction de ZF veut une solution dont les coûts annuels ne dépassent pas 2 millions de francs. La mauvaise définition de l'environnement du projet, l'organisation quelque peu amateur et le manque de directives de la part du responsable de projet ZF – qui continue à être le représentant de l'utilisateur – par rapport au responsable de IT, ainsi que le désintérêt de IT à trouver une solution raisonnable au niveau des coûts nous laissent penser que ce but ne sera jamais atteint. Le choix d'une solution comparable à celle du LEA-Cargo permettrait, par contre, d'y parvenir assez facilement, y compris les fonctions supplémentaires nécessaires comme par exemple, les comptes E-Mail sécurisés du personnel des locomotives. Il se pose en outre la question de savoir quels vœux supplémentaires pourraient être satisfaits, si à titre d'exemple on désire développer une solution RADN de secours pour le téléphone mobile. En outre, il semble que la division Infrastructure, Tilo et Thurbo pourraient se rallier à la solution LEA Cargo, de même que le Zentralbahn. D'autres chemins de fer se sont aussi montrés intéressés, de sorte que le nombre d'appareils LEA Cargo

pourrait avoisiner le nombre de LEA 2 de Voyageurs, voire même le dépasser. On doit effectivement se poser la question de savoir pourquoi une solution qui satisfait les exigences de CFF Cargo, Thurbo, Tilo, Infrastructure et vraisemblablement le Zentralbahn, sans parler d'autres compagnies fortement intéressées, ne serait pas assez bonne pour CFF P. Est-ce que cela dérange quelqu'un si dans le cas du LEA Cargo – comme ça a déjà été la cas avec LEA 1 – une petite équipe de projet constituée de 5 personnes disposant d'un petit budget peut développer une solution qui fonctionne et dans un délai réduit? Que cette équipe de projet, qui a reconnu les erreurs de LEA 2, s'offre le luxe de surclasser IT grâce à ses compétences techniques? Il y a fort à parier que IT se mette à réfléchir sur le fait qu'on puisse remplacer le système Aqua présent sur LEA 2 par un composant présent dans LEA Cargo. IT pourrait ainsi économiser de l'argent et obtenir en outre des fonctionnalités désirées depuis longtemps. Il est clair que certaines lacunes sont aussi présentes sur LEA Cargo et il serait présomptueux d'attendre le nec plus ultra en matière de solution. A titre d'exemple l'accès à l'intranet CFF n'est pas possible. PIPER et l'affichage virtuel TAV pourront bientôt être atteints par Internet et en ce qui concerne les E-Mail, on pourrait recourir à une solution qui est déjà utilisée par les agents de train. Comme il est donc prévu d'équiper les mécaniciens Infrastructure avec LEA Cargo, la division Infrastructure étudie la possibilité d'un accès informatique pour les circulaires et les plans de gares. Il manque un logiciel local Office. Pour que les documents rédigés dans le format Word puissent néanmoins être lus, on pourrait installer la visionneuse Word ou OpenOffice. Il ne reste qu'à discuter de la nécessité d'Excel. Il existe toujours la possibilité de payer dans ce cas les licences nécessaires. Malheureusement, la direction de ZF ne voit que la possibilité de recourir aux tablettes Android. Dans le cas du recours à Android se pose la question de la compatibilité du système d'exploitation avec le système de l'entreprise et du fait que les mises à jour ne seraient pas possibles. A la différence de Apple et de Microsoft, lesquels mettent sur le marché des patches pour les anciens appareils, Android ne recourt pas à cette pratique. Cet état de fait ouvre la porte à l'installation de virus.

Il est à craindre que le personnel des locomotives reçoive à nouveau avec LEA 3 un appareil inadapté aux tâches pour lesquelles il est prévu et qui génère des coûts de fonctionnement élevés. Il va sans dire que ces coûts d'exploitation sauront se répercuter sur une augmentation de la pression sur la productivité du personnel des locomotives. ■

Début et fin de gare

Rédaction Loco Folio GI

Le VSLF s'engage en permanence pour une signalisation correcte des infrastructures ferroviaires. C'est ainsi qu'il insiste pour que les panneaux de début et de fin de gare soient posés correctement selon les prescriptions des PCT chapitre 2, ce qui permet de déterminer le début et la fin du champ de manœuvre.

INSCRIT
Office fédéral des transports
OFT
3000 Berne

Zürich, le 10 septembre 2010

Montage des indicateurs de fin de gare par le gestionnaire de l'infrastructure

Mesdames, messieurs

Selon le PCT R 300.2 2.6.3, les signaux de fin de gare sont posés en fonction des besoins.

A divers emplacements du réseau ferré, les signaux de fin de gare sont placés à gauche ou à droite de la voie, ce qui rend difficilement compréhensible la validité des voies auxquelles ils s'adressent dans les installations un peu plus complexes. Cela compromet fortement la sécurité du trafic ferroviaire car les signaux de fin de gare déterminent l'extrémité du champ de manœuvre et cela peut provoquer des mises en danger.

Nous sollicitons l'OFT pour qu'il intervienne auprès des gestionnaires de l'infrastructure afin que ceux-ci corrigent l'implantation des signaux de fin de gare conformément au PCT

R 300.2 1.1.2.

Nous considérons qu'il est impératif et raisonnable que la mise en conformité de la signalisation des gares intervienne d'ici à la fin de l'année.

En outre, le VSLF exige de l'OFT qu'il intervienne pour que les installations de l'infrastructure soient toujours réalisées en conformité avec les PCT.

Cordiales salutations
Hubert Giger
Président VSLF

La réponse de l'Office fédéral des transports concernant le non-respect des aspects relevant de la sécurité nous a déçus.

Il va de soi que le VSLF ne va pas abandonner son combat pour qu'une signalisation correcte soit adoptée dans l'intérêt de la sécurité du trafic ferroviaire.

2.6.3 Indicateurs de début et de fin de gare

L'indicateur de début de gare est toujours présent avec le système de signaux principaux de type N; avec les signaux de type L, il n'est apposé qu'en cas de besoin.

L'indicateur de fin de gare n'est apposé qu'en cas de besoin, indépendamment du système de signaux principaux.

Les indicateurs de début et de fin de gare comportent l'abréviation officielle du nom de la gare concernée.

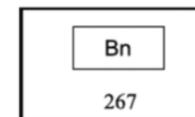


Image début de la gare
Signification limite de manœuvre pleine voie-gare

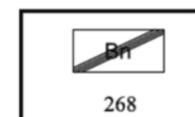


Image fin de la gare
Signification limite de manœuvre gare-pleine voie

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

CH-3003 Bern, BAV

Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter VSLF
Hubert Giger
Hardhof 38
8064 Zürich

Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK
Bundesamt für Verkehr BAV
Sektion Sicherheitsrisiko-Management

Montage des indicateurs de fin de gare par les gestionnaires de l'infrastructure

Cher Monsieur Giger,
Nous avons bien reçu votre lettre du 10 septembre 2010 et nous vous remercions pour votre intérêt concernant la sécurité de l'exploitation ferroviaire. Les critères déterminant le positionnement des signaux de début et de fin de gare sont exposés dans les dispositions d'exécution de l'ordonnance sur les chemins de fer (DE-OCF) à l'article 34. L'OFT, expertise un projet de construction dans le cadre de la procédure d'acceptation de la planification sur la base de sa conformité avec la loi et autorise de cas en cas des exceptions tout en considérant le côté souverain de la loi. L'OFT n'effectue pas la prise en charge de nouvelles installations de l'infrastructure sous forme d'expertises. Tout au plus, dans certains cas particuliers, l'OFT se permet d'émettre des considérations au niveau de la sécurité tant au niveau de la technique que de l'exploitation lors de la mise en service de nouvelles installations. Nous vous prions donc, dans le cadre de votre partenariat social et de votre collaboration au niveau de l'exploitation, d'adresser directement votre requête au gestionnaire de l'infrastructure de l'entreprise concernée. De son côté, l'OFT exerce sa fonction d'autorité de surveillance avec les instruments mis à sa disposition afin de garantir la sécurité du trafic ferroviaire.

Bundesamt für Verkehr BAV
Jürg Suter
Mühlestrasse 6, 3063 Ittigen
Postadresse: 3003 Bern
Tel. +41 (0) 313225765, Fax +41 (0) 313225713
juerg.suter@bav.admin.ch
www.bav.admin.ch



La Suva nous montre le chemin à suivre Les caisses de pensions se plaignent des trop faibles rendements des capitaux. La caisse d'assurance Suva nous indique qu'il peut en être autrement.

Sia l'assicurazione contro gli infortuni Suva La caisse d'assurances Suva et les caisses de pension gèrent un capital très important. La somme gérée par la Suva se monte aujourd'hui à près de 39 milliards de francs et ce capital ne fait qu'augmenter. Les caisses de pension de Suisse disposent d'un capital d'environ 700 milliards dans lequel l'argent du deuxième pilier placé dans les assurances n'est pas compté. En un mot, la Suva et les caisses de pension ont la même tâche: elles doivent investir l'argent qui leur est confié de manière rentable. Les assurés, de leur côté, n'ont qu'une attente, les placements actions, obligations et autres fonds doivent rapporter le plus possible sans qu'aucun risque ne soit couru.

Des hauts rendements grâce à des frais réduits dans la gestion de fortune

Ces attentes sont remplies au mieux par la Suva: ce que montre une comparaison de la revue. Les caisses de pension sont arrivées à un rendement moyen des placements de 3% durant l'année 2010. De son côté, la Suva est parvenue à obtenir 5,6%. Ces résultats proviennent d'une étude commandée par un organisme de planification financière de Suisse centrale: Weibel Hess & Partner. Un comparatif effectué durant plusieurs années par le magazine Saldo montre exactement le même résultat. Cumulés depuis 2000, les rendements des caisses de pension ont atteint 25% pendant que ceux de la Suva avoisinaient 41 %, ce qui représente une plus-value de près de 65%. Pourquoi le capital de la Suva croît-il tel-

lement plus vite que celui de la plupart des caisses de pension? Selon le chef des finances de la Suva: «Nous effectuons nous-mêmes la plus grande partie de la gestion de fortune, ce qui nous permet d'économiser sur les frais de gestion.» Cela permet à l'assurance accidents de dépendre moins des conseillers et gestionnaires de fortune externes.

Dans les faits, la Suva a consacré, d'après le rapport de gestion 2010, 32,2 millions de francs pour la gestion de fortune, ce qui représente 0,08% du capital. La gestion de fortune des caisses de pension induit des frais annuels de près de 3,9 milliards de francs, comme le montre une étude effectuée en mai à St-Gall. Cela représente près de 0,56 % de la fortune, soit sept fois ce que dépense la Suva pour effectuer la même

Stratégie d'investissement Suva (Source: Suva)
Prêts et hypothèques 16%
Marché monétaire 1%
Obligations 33%
Actions (cotées ou non cotées) 27%
Fonds hedge 8%
Biens immeubles 12%
Métaux précieux et matières premières 3%
Suva: Les actions et les fonds hedge s'élèvent plus ou moins à un tiers des investissements

Stratégie d'investissement AVS (Source: Fonds AVS)
Prêts 9,5%
Actions 19,2%
Obligations 53,8%
Biens immeubles 5,6%
Matières premières 3,9%
AVS: Plus de la moitié des capitaux propres nets est investie en obligations

tâche. Par contre, la Suva ne dévoile aucun détail sur sa stratégie de placements. Tout au plus peut-on apprendre comment elle répartit ses actifs dans les différents départements de fortune. La mauvaise gestion de l'argent des caisses de pension pénalise fortement les assurés. A titre d'information, un demi-pourcent de rendement en moins signifie pour l'assuré une baisse de capital de 34900 francs au moment de la retraite, après 40 ans de cotisations (Saldo 14/11). L'AVS pointe aussi nettement derrière la Suva en matière de rendement. Selon le rapport annuel 2010, on apprend que le capital propre de 44,6 milliards a produit un rendement de 4,3%, ce qui représente environ 1,1 milliard. Ce résultat est effectivement nettement meilleur que celui des caisses de pension mais aussi 1,3% plus modeste que celui de la Suva.

Un coup d'œil sur les stratégies de placement de l'AVS et de la Suva met en évidence des différences entre les deux institutions (voir les graphiques):

La Suva suit une ligne comportant un plus grand risque: elle investit plus dans des actions et aussi partiellement sur des Hedgefunds. Les obligations n'occupent qu'environ un tiers de son portefeuille. L'AVS, de son côté place plus de la moitié de son capital dans les obligations, ce qui en comparaison avec les actions est certainement moins risqué mais aussi nettement moins rentable. Son portefeuille en actions ne constitue qu'un cinquième de la fortune engagée. ■

Ce rapport a été publié dans l'édition No 16 de la revue Saldo du 12 octobre 2011. Nous remercions le rédacteur en chef, Monsieur Rolf Hürzeler, de nous avoir aimablement permis de faire paraître cet article dans notre dernière édition du Loco Folio.

L'interview de Daniel Ruf (DR) s'est déroulée le 3 novembre 2011 en présence de Daniel Hurter (DH) et Richard Widmer (RW)

DH/RW: En octobre 2011, les assurés ont reçu à nouveau de mauvaises nouvelles de la CP CFF: Le 1 octobre 2012, le taux de conversion va passer de 6,515% à 5,848% et le taux technique sera réduit de 3,5% à 3%. Ceux qui ont cru qu'avec les mesures d'assainissement entreprises par le biais de la contribution de 1148 millions de francs de la Confédération on avait fait l'essentiel, se sentent certainement trompés.

DR: La CP CFF est confrontée à plusieurs facteurs qui rendent ces mesures nécessaires. Premier facteur: l'espérance de vie des êtres humains qui dépassent l'âge de 65 ans est en progression. Le capital de retraite constitué doit donc suffire pour une plus longue existence. Deuxième facteur: Les marchés des capitaux ne sont plus en mesure de fournir des rendements aussi élevés qu'autrefois. Les obligations de la Confédération qui servaient de placement à faible risque fournissent actuellement un rendement de 1%. La situation est assez grotesque: D'un côté les propriétaires de maisons se réjouissent du fait que leur taux hypothécaire soit le plus bas possible, au-dessous de 2%, et de l'autre côté, on attend de la caisse de pension qu'elle produise des rendements supérieurs à 3%.

Les mesures proposées seront compensées par la dissolution de réserves de la CP CFF qui viendront bonifier le capital des assurés à raison de 8,5% de ce capital.

DH: Il y a eu, l'abaissement du taux de conversion actuel de 6,8% a été refusé par le peuple. Comment la CP CFF peut-elle abaisser ce taux à 5,848%?

DR: Le taux de 6,8% ne vaut que pour la part obligatoire du deuxième pilier. Comme la CP CFF dépasse cette partie obligatoire dans ses prestations, elle peut appliquer ce taux inférieur de 5,848%.

RW: Comment la CP CFF se situe-t-elle en matière de performance? Dans le TA-Rating 2011, notre caisse de pension occupe la troisième avant-dernière place dans ce domaine (37e Rang sur 39).

DR: En ce qui concerne la performance, la CP CFF soutient parfaitement la comparaison avec d'autres caisses de pensions, avec 3,6% de rendement en 2010. En 2009 elle a atteint 10,4%, par contre en 2008, nous devons déplorer une perte de 11,5%.

DH: Les frais élevés de gestion des caisses de pension sont souvent remis en cause. Qu'en est-il de la CP CFF?

DR: La CP CFF s'en sort bien avec environ 130 francs par an et par assuré. En 2010, ces frais se sont montés à 5,37 millions de francs au total. Les frais de gestion de fortune se sont montés, durant la même année, à 25 millions de francs, ce qui représente 0,19% du capital de prévoyance qui s'établit, lui, à 13 milliards de francs. Ici aussi, la caisse de pension s'en tire très bien en comparaison avec les autres.

RW: La CP CFF compte un pourcentage élevé de retraités, soit près de 50% des assurés. Tandis que les rentes des retraités sont protégées, les assurés actifs (soit 47% alors que 3% sont constitués de jeunes entre 17 et 22 ans et donc non soumis à la cotisation) prennent en charge la plus grande partie de l'assainissement, conjointement avec l'entreprise CFF. Si l'on considère le capital de prévoyance, cette différence est encore plus flagrante: les assurés au bénéfice d'une rente se voient octroyer 59,3% du capital pendant que les actifs ne disposent que de 40,7%.

DR: La grande proportion de pensionnés occasionne un certain nombre de complications à la CP CFF. Jusqu'en 2006, les retraités sont partis avec un taux technique de 4% à la retraite (ce taux est légèrement descendu par la suite puisque les assurés jusqu'à l'année de naissance 1954 bénéficient d'une sorte de «garantie des prestations»). Une grande part de la contribution d'assainissement des CFF est utilisée pour aplanir les

Glossaire:

Taux technique: c'est le taux que pratique la caisse de pension pour calculer les prestations garanties. Il doit pouvoir se réaliser avec la plus grande sécurité possible. Plus il est élevé, plus grandes sont les rentes de vieillesse, de conjoint ou d'invalidité. Mais le risque qu'il ne soit pas atteint est d'autant plus grand. Depuis 2012, on dispose pour la première fois d'un ordre de grandeur (3,5%).

Taux de conversion: C'est le taux qui permet de convertir le capital épargné en rente. Par exemple, un taux de conversion de 6,4% permet d'obtenir une rente de 6400 francs par année avec un capital constitué de 100 000 francs. Plus il est haut, plus la rente de l'ayant droit est élevée car, selon la loi actuelle, les rentiers ont droit à cette rente à vie, quelle que soit l'évolution du marché des placements.

divergences générées par les rendements des marchés en capitaux actuels et les taux actuellement en vigueur dans le versement des rentes aux retraités. Par exemple, pour un capital de 1 million, il faut 40 000 francs pour couvrir les 4% de taux technique. Si pendant ce temps, les marchés ne produisent, par exemple que du 3%, on dégage un rendement de 30 000 francs. Le montant manquant de 10 000 francs devra donc être obtenu par un autre moyen.

La CP CFF est une caisse «qui se vide» puisqu'elle a plus de rentiers que d'actifs. Cela signifie que son capital décroît continuellement. Les cotisations annuelles sont plus faibles que les dépenses durant la même période. (Différence d'environ 300 millions de francs par année). La CP CFF est donc contrainte à mettre en valeur ses placements de telle manière qu'elle puisse disposer de suffisamment d'argent pour continuer à verser les rentes actuelles. Une caisse «qui se remplit», avec moins de retraités que d'actifs, ne connaît pas ce problème.

RW: On nous fait souvent remarquer que les retraités, en renonçant à la compensation du renchérissement, contribuent aussi à l'assainissement.

DR: Les bénéficiaires de rentes n'ont pas encore participé aux mesures d'assainissement jusqu'à présent. La renonciation à la compensation du renchérissement ne constitue pas en elle-même une mesure d'assainissement. Des rendements plus élevés sur le marché des capitaux auraient été nécessaires pour pouvoir couvrir le renchérissement des rentes actuelles. Un bénéficiaire de rente contribuerait à l'assainissement de la CP si les placements rapportaient un rendement de 7% et qu'aucune part de ces rendements ne lui était allouée. Mais au vu de la situation actuelle, il ne peut pas en être question pour le moment. Au contraire, de l'argent supplémentaire doit être injecté dans le système – comme décrit plus haut – afin que le taux des rentes actuel de 4% puisse être financé. L'assainissement de la CP CFF n'est donc assumé que par les CFF et les assurés actifs.

RW: Dans le deuxième pilier, on devrait désormais recourir à la primauté des cotisations individuelles: Durant ses années de retraite, l'assuré dispose du capital qu'il a lui-même constitué durant ses années actives. Aujourd'hui, ce n'est pas exactement le cas puisqu'on arrive à un système de cotisations assez comparable à celui du premier pilier: les assurés actifs payent pour les ayants droit aux rentes. Combien

de temps cela va-t-il encore fonctionner correctement?

DR: C'est une question qui doit trouver une réponse au niveau politique. Certaines tentatives politiques s'orientent dans la direction où les bénéficiaires de rentes devraient aussi prendre en charge une partie des mesures d'assainissement. La CP CFF n'a ici aucune marge de décision.

DH: La fin des mesures d'assainissement est prévue pour 2019. Où en est-on dans ces mesures?

DR: Actuellement nous sommes sur la bonne voie. Nous estimons que les mesures prendront fin en 2019. Mais personne ne peut nous dire actuellement comment les placements vont évoluer.

RW: Sur nos certificats d'assurance CP, il y a encore deux modèles en fonction du taux d'intérêt: 3,5% et 2%. Les rentes escomptées sont donc très différentes en fonction du taux pratiqué. Le Conseil fédéral a décidé hier d'abaisser le taux minimal de la LPP à 1,5%. 3,5% ne doivent plus être désormais considérés que comme une utopie. La variante à 2% est-elle aussi devenue irréaliste?

DR: Ici aussi, il faut tenir compte du fait suivant. Le taux minimal LPP fixé par le Conseil fédéral ne concerne que la partie obligatoire de la LPP. Comme la CP CFF va au-delà des valeurs obligatoires, elle peut aussi, le cas échéant, abaisser le taux rémunérateur minimal. Je considère que le modèle à 2% est un modèle réaliste à long terme.

RW: Le taux de couverture se situait à 91,7% à fin 2010. Où en est-on aujourd'hui?

DR: Actuellement (au 31 octobre 2011) il se situe juste au-dessous des 100% (capital de la Confédération de 1148 millions de francs inclus).

RW: Pour les CFF, les turbulences qui agitent la CP CFF représentent une grosse hypothèque, que ce soit au niveau de la charge financière ou que ce soit au niveau de l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur.

DR: En effet. Les CFF ont débloqué des sommes importantes pour contribuer à assainir la caisse de pension CFF. En outre, une caisse de pension qui fournit de mauvaises prestations pénalise la compétitivité de l'entreprise avec laquelle elle collabore. A côté des conditions de travail et du salaire, les performances de la CP sont de plus en plus prises en considération dans le choix d'un employeur. Celui qui ne peut pas offrir un «package» attrayant aura toutes les peines du monde à recruter un personnel de bonne qualité. Comme les CFF auront un grand besoin de nouveaux collaborateurs dans les prochaines années, il leur paraît important, dans ce domaine, de fournir une bonne image de marque sur le marché du travail. ■

Séance de coordination du VSLF

Rédaction Loco Folio AR

La séance de coordination du VSLF a eu lieu les 4 et 5 octobre 2011, à Schönenwerd. Le comité directeur du VSLF, les présidents de sections, la commission de contrôle de gestion et de vérification des comptes (CCV), ainsi que des collaborateurs de l'administration du VSLF – le chef de la publicité, le responsable de la formation et le rédacteur en chef du Loco Folio – comptaient au nombre des participants. C'est avec plaisir que le comité directeur a pris note du nombre élevé de nouveaux membres, dont il a voté l'admission au sein du VSLF.

Parmi les autres affaires à examiner, il a été question du changement du contrat de rabais collectif «assurances générales», de la Zurich à l'Allianz. Par le passé, des frictions ont souvent gêné la collaboration entre la Zurich et le VSLF, que ce soit à cause de désaccords au sujet de la publicité ou du fait d'un manque d'interlocuteurs disponibles. C'est pourquoi, à l'instigation du comité directeur, un appel d'offres a été lancé auprès d'autres assurances. L'Allianz, dont fait partie la CAP, protection juridique professionnelle fort estimée par le VSLF, s'est rapidement distinguée par ses offres intéressantes.

L'Allianz propose de meilleures conditions pour les assurances de véhicules aux membres du VSLF, ainsi qu'un rabais pour l'assurance véhicules et l'assurance ménage combinées. Les membres du VSLF peuvent rester à la Zurich s'ils le désirent, mais ils peuvent également changer pour l'Allianz. La procédure est très simple, comparable à celle d'un changement d'opérateur de téléphonie mobile. Un formulaire servant à régler la transition sera distribué à nos membres, probablement avec le Loco Folio. Pour les membres qui désirent faire le changement, celui-ci sera réglé directement par l'Allianz auprès de la Zurich. Pour ceux qui préfèrent rester à la Zurich, les contrats restent valides aux conditions actuellement en vigueur.

Une plateforme a été mise en place durant la séance de coordination. Chaque personne invitée, avec une fonction au VSLF, a du préparer un exposé d'une dizaine de minutes dans le cadre de son domaine, sur

les thèmes information, rétrospective et pronostics et la présenter devant les participants.

CFF Cargo International (SCI) a aussi fait partie des sujets à traiter. Il a été rapporté que les négociations du CCT traînent en longueur et que c'est le CCT de Cargo qui doit lui servir de base. Cependant, SCI requiert davantage de flexibilité de ses collaborateurs. Les problèmes rencontrés depuis le lancement de SCI ont également été approfondis. Le projet «changement ZF CFF P» selon le programme duquel les cadres moyens ont reçu l'ordre d'augmenter la productivité de 5%, a aussi été évoqué. Afin de démontrer qu'il est tout à fait possible d'organiser des services productifs qui ne soient ni monotones, ni ennuyeux, il y aura une planification en arrière-plan,

à laquelle les partenaires sociaux collaborent.

Bien entendu, la déplaisante question de la caisse de pension CFF a également été abordée. Un autre article évoque le sujet dans ce Loco Folio.

On a réfléchi à la réorganisation de la publicité du

VSLF, ainsi qu'à l'assortiment des articles publicitaires; de plus, l'indemnisation des représentants de dépôts du VSLF a été redéfinie.

La prochaine assemblée générale du VSLF qui se tiendra à Locarno a été abondamment discutée.

La discussion sur différents points de sécurité a inclus les sujets suivants: la signalisation des tronçons de ralentissement, le contrôle des installations de sécurité sur les véhicules de CFF Voyageur, la formation défaillante de mécanicien de locomotive CFF Voyageur, les pontages de frein d'urgence et les exigences du frein d'urgence manquants dans les trains voyageurs et les trains-autos lors de la traversée de longs tunnels, les entretiens de service avec le personnel de loc pendant le travail en cabine, ainsi que l'aménagement d'un bureau d'annonce pour le personnel de loc. Bien sûr, cette séance de coordination avait également pour but d'entretenir l'esprit de camaraderie entre les fonctionnaires du VSLF participants, ou participante, pour l'une d'entre eux. ■

L'efficacité énergétique

Rédaction Loco Folio GI



Il y a quelque temps, les CFF ont mis un centre environnemental en place. Et récemment, dans le cadre des efforts entrepris pour parvenir à une meilleure efficacité énergétique, le nombre de postes a été augmenté. Mais maintenant, il faut justifier ces places supplémentaires d'une manière ou d'une autre. C'est ainsi qu'est survenue l'idée d'apprendre la conduite à efficacité énergétique améliorée au personnel de loc. En principe, une bonne idée. Grâce à une prolongation de la formation des mécaniciens de locomotive, on pourrait transmettre le savoir sur la conduite économique et écologique, bien connu depuis la locomotive à vapeur.

La découverte que par freinage électrique, l'usure mécanique peut être réduite et qu'avec l'équipement adapté sur les véhicules de traction, l'énergie peut réalimenter le réseau, est aussi ancienne que le train électrique. Elle a d'ailleurs déjà été appliquée en 1920, sur la ligne du Gothard nouvellement électrifiée à l'époque.

Dans les prescriptions de circulation des trains, chapitre 14, article 2.2.1, il est dit: «Dans la mesure du possible, il faut toujours

utiliser le frein électrique.» Dans l'article 2.6.1, l'accent est mis sur cette déclaration:

«Le frein électrique doit toujours être utilisé - sur les pentes avec le courant de freinage maximal admissible - pour les réductions de vitesse et les arrêts, le plus souvent possible»

Plusieurs générations de mécaniciens de locomotive ont été formées selon ces directives. Une fois de plus, les CFF ont gonflé leur dispositif administratif surdimensionné, en engageant de nouvelles forces coûteuses qui veulent réinventer la roue, avant de parvenir à des conclusions spécialisées des chemins de fer.

Personne ne conteste qu'il faille utiliser le frein électrique autant que possible. Mais la division infrastructure empêche l'utilisation efficace du frein électrique avec les nouvelles installations de graissage des voies à Berne, Zurich Aéroport et Zurich Stadelhofen. À cause de ces installations de graissage posées dans un but d'isolation phonique, si le frein électrique est utilisé dans ces gares-là, le train glisse et provoque

un crissement assourdissant qui fait tressaillir tous les voyageurs aux alentours.

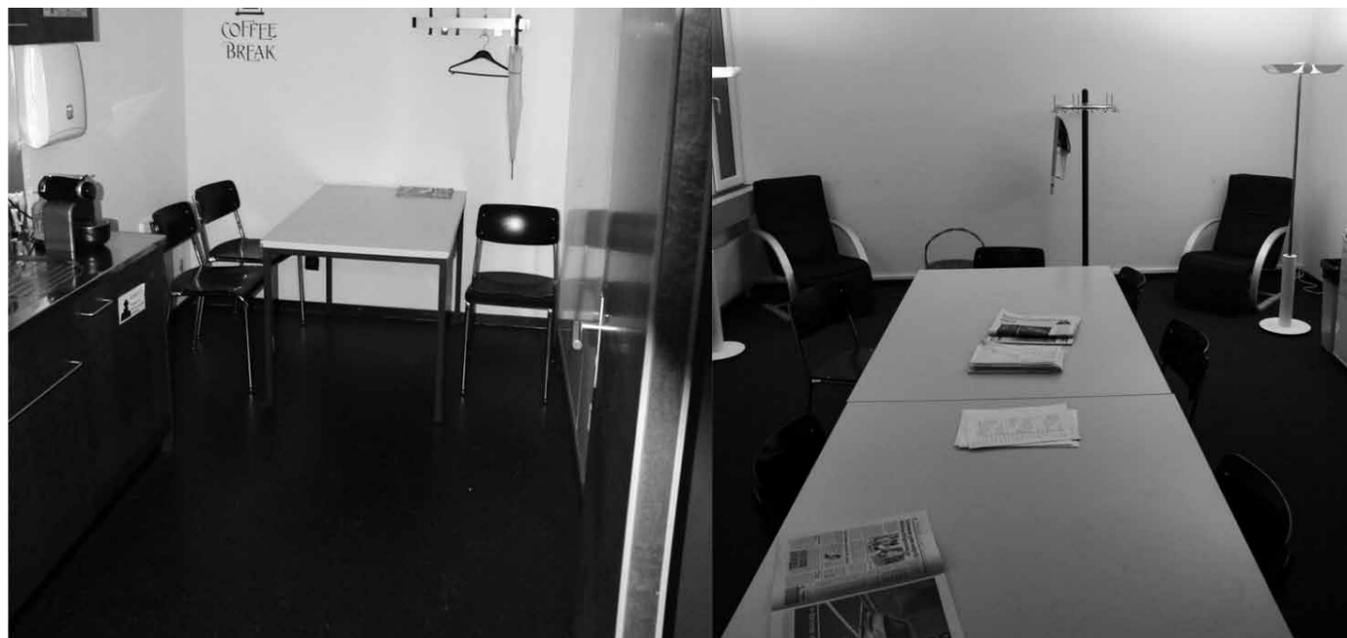
L'utilisation efficace du frein électrique est aussi souvent empêchée par des réductions de vitesse inattendues, provoquées par une utilisation retardée des signaux résultant d'une mauvaise gestion du trafic, particulièrement dans la région Heitersberg-Lenzburg-Aarau-Olten.

Le plus grand obstacle empêchant de récupérer de grosses quantités d'énergie, tout spécialement dans les tronçons de haute vitesse, c'est l'impossibilité de commander le frein électrique indépendamment du frein mécanique sur les véhicules modernes (ICN/DTZ). C'est la technique du véhicule qui décide du choix de la sorte de frein et de ce fait, le mécanicien de locomotive ne peut pas utiliser le frein électrique à fond et le laisser agir. C'est la contradiction entre la technique moderne des véhicules et la conduite économique traditionnelle des trains.

Les CFF exigent par le centre environnemental une utilisation efficace du frein électrique et les mêmes CFF l'empêchent avec des installations inappropriées. ■

Local de réserve de Lucerne

Comité du VSLF section de Lucerne-Gothard Gl



Quo vadis «le nouveau local de réserve de Lucerne»?

Nos collègues mécaniciens des dépôts environnants posent et reposent la même question depuis des mois : «Où est le nouveau local de réserve, ou s'agit-il de cette seule pièce remplie de vieux meubles?» C'est vrai. Le projet est en suspens depuis des mois dans l'attente de son achèvement. Actuellement, seule une toute petite partie des points convenus avec le VSLF et les partenaires sociaux ont été mis en application.

Mais doucement, doucement. Les bonnes choses mettent du temps à mûrir. C'est

ainsi que le CLP responsable se détendait en vacances à la date prévue pour le déménagement. Il est vrai que pendant ce temps-là, il était représenté par ses collègues. Pourtant, ceux-ci ont transmis une image complètement fautive de la situation par leur affichage. Depuis plusieurs semaines, bien que le CLP responsable soit revenu de vacances, le local de réserve attend toujours. Le CLP est absorbé par des cours pour son programme de développement ou par la compensation de ses jours de conduite. Nous sommes curieux de savoir quand la rénovation va se terminer. La date est inscrite dans les étoiles.

Notre cheffe de filiale, Brigitte Irowec, est très engagée dans cette affaire. Elle a fait la surprise de faire repeindre une des parois du local de réserve, sans concerter les représentants du personnel des syndicats. Bien sûr, il manque encore le nouveau mobilier, mais nous avons tout de même une belle paroi blanche.

Chers mécaniciens de locomotive des dépôts extérieurs: vous avez raison, lorsque vous dites que pendant ce temps, certains construisent des maisons. Mais n'oubliez pas ceci: les bonnes choses mettent du temps à mûrir. ■

Petit calcul

Comité du VSLF section de Lucerne-Gothard Gl



Petit calcul concernant le personnel, complété par la question: où travaille-t-on de façon productive?

Selon le journal des CFF du 20 juillet 2011, environ 700 cadres supérieurs se sont rencontrés à Interlaken pour la remise des awards du PAC. En observant l'organigramme des entreprises de grande taille comparable aux CFF, on s'aperçoit que les cadres supérieurs s'élèvent à peine à une centaine de personnes. Les CFF s'en permettent sept fois plus. Donc 600 salaires de cadres supérieurs de plus à déboursier. Faisons donc le calcul:

Combien de cadres emploient les CFF? 700 cadres supérieurs avec une moyenne de cinq cadres moyens subordonnés qui ont à leur tour environ cinq cadres sous leurs ordres chacun, ce qui donne un total de 17 500 cadres.

Permettez-nous de poser la question suivante, à savoir qui gagne la plus grande partie de la somme salariale nécessaire à cette élite et combien de temps encore pourrions-nous nous permettre ces dépenses.

Le fait que ces 700 cadres se sustentent à la meilleure adresse et qu'ils ne se réunissent pas au Löwenberg, le centre de formation de l'entreprise, démontre à quel point ils se considèrent comme importants. Quand on sait qu'à cette même occasion, 120 top-workshops pour cadres ont été décidés et qu'en même temps, à la base, on compte chaque centime à deux fois, c'est un gros affront. Tout commentaire est superflu. ■

Art. 321c CO

Roger Egger, mécanicien de Zürich Gl

Merci pour les 25% de compensation des heures de travail supplémentaires (Art. 321c CO), rétroactifs sur une durée de cinq ans que le VSLF a obtenu en saisissant avec succès le tribunal arbitral. J'ai obtenu le versement de ce supplément rétroactif ce mois avec le versement de mon salaire, comme l'avaient promis les CFF.

Salutations
Roger Egger

Durée de travail annuelle manquante

Hans-Georg Wiget; mécanicien Saint-Gall Gl

Durée de travail annuelle manquante dans la répartition des tours – tactique ou incompétence de la planification des ressources?

L'année dernière, au dépôt de Saint-Gall, sur la répartition des 39 lignes, il n'y en avait déjà que quatre qui se soldaient par un compte positif de quelques heures. Sur les 35 autres lignes, on observait un manque dans la durée de travail annuelle allant jusqu'à 38 heures (ce qui correspond presque à une semaine de travail). Bien que nous ayons communiqué le fait à la planification des ressources et à la direction ZF, nous avons constaté une aggravation supplémentaire dans les nouveaux projets pour 2012. Dans d'autres dépôts également, comme dans celui de Coire, notamment, l'insuffisance de la durée de travail annuelle est, dans les projets, encore beaucoup plus importante que dans notre dépôt.

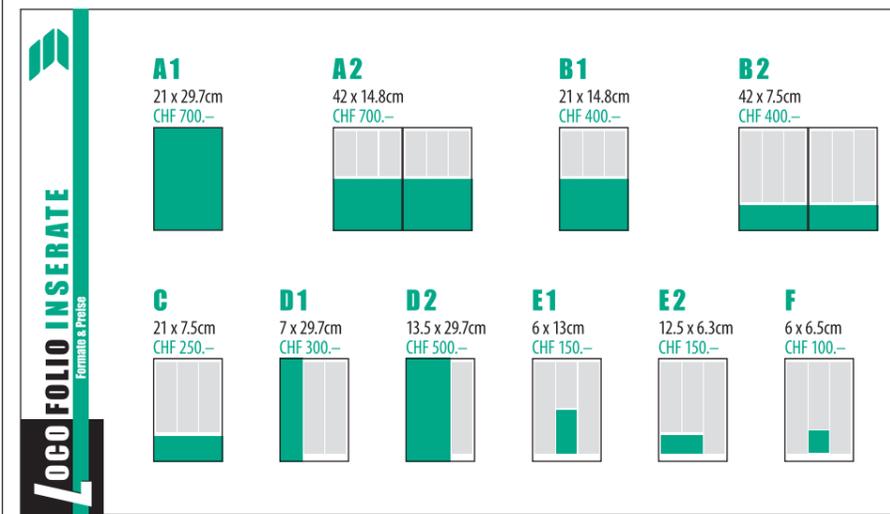
Selon le CCT, la durée de travail annuelle compte 2050 heures par année non bissextile. Comme une durée de travail annuelle exacte n'est pas applicable au personnel de locomotive à cause de la rotation, une tolérance de +/- 3 x 492 minutes a été négociée par les syndicats. Maintenant, il semblerait que les CFF mettent cette option à profit pour permettre un compte d'heures négatif qui dépasse de beaucoup les limites prévues. Cela ne correspond absolument pas à la marge de manœuvre négociée en partenariat. Un employeur raisonnable répartit la durée de travail annuelle de sorte qu'elle puisse être effectuée, puisque qu'elle verse un salaire à l'employé pour la durée en question. Il semble pourtant qu'à la planification des ressources des CFF, cela ne

soit pas réalisable, que ce soit par défaut d'aptitudes pour le calcul ou du fait d'un programme obsolète.

Bien sûr, il est également envisageable qu'il s'agisse là d'une affaire de tactique, à la suite du jugement sur la durée de travail accumulée. Si une durée de travail annuelle trop réduite est répartie, les mécaniciens de locomotive dont le compte d'heures est dans le minus peuvent être forcés à travailler, en cas de situation critique. Cette possibilité me semble plus vraisemblable. J'en ai moi-même fait l'expérience, à l'occasion d'un manque de mécaniciens, lorsque mon CLP m'a fait remarquer mon solde d'heures négatif.

C'est pourquoi la tolérance de +/- 3 x 492 minutes devrait être renégociée aussi rapidement que possible, afin que la durée de travail soit calculée avec un surplus de temps dans la répartition annuelle. Ou alors, les CFF devront remettre le compte d'heures à zéro pour toutes les minutes manquantes à la fin de l'année. Avec les CFF, c'est seulement lorsque cela leur coûte quelque chose qu'il est possible de mettre le holà à l'exploitation du personnel. Cette exigence est particulièrement nécessaire à cause des fins de service de plus en plus pénibles qui prévoient, dans les tours du soir, la fin du travail après 22 heures avant les jours de congé. Afin que les mécaniciens de locomotive ne se voient pas totalement exclus de la vie en société, des jours de congé supplémentaires sont une nécessité.

Une fois de plus, nous sommes forcés de constater que l'estime des CFF pour notre travail a plutôt une apparence de mésestime. ■



Tronçons de ralentissement signalés de manière lacunaire

Rédaction Loco Folio GI

En avril 2009, le VSLF avait fait parvenir ses considérations par écrit au sujet des tronçons de ralentissement mal signalisés au responsable de l'infrastructure, Monsieur Philippe Gauderon.

Nous avions attiré son attention sur le fait que la signalisation des ralentissements laissait à désirer sur l'ensemble du réseau des CFF et que cette situation était incompatible avec le trafic ferroviaire actuel. Les questions en suspens sont les suivantes:

- Pose de manière unitaire/implantation correcte selon PCT
- Taille des signaux / flèches d'indication de voies
- Répétition de l'indication de vitesse (signaux répéteurs)
- Eclairage lors de chantiers actifs/non actifs
- Implantation lorsque plusieurs itinéraires sont possibles

Les tronçons de ralentissement sont des sources potentielles d'accidents ferroviaires et de mises en danger du personnel. Ils restent cependant des points dangereux non surveillés.

Un premier entretien s'est déroulé en juin 2009 avec les responsables de CFF Infrastructure. De la séance qui a suivi, en octobre 2010, le VSLF a été informé que:

- une checklist a été rédigée pour les collaborateurs concernés de CFF Infrastructure. Elle leur rappelle les règles et prescriptions qui sont à respecter.
- il a été convenu avec les experts d'examen de CFF P que dans le cas de chantiers complexes, une étude serait déjà effectuée durant la phase de planification.
- un canal d'annonce serait élaboré dans le cas d'irrégularités ainsi que lorsque les signaux de ralentissement seraient mal implantés. Cependant, ce canal a fort peu été utilisé en 2009 et aucune annonce n'a été effectuée en 2010. Le VSLF n'a pas eu vent de l'existence de ce canal d'information.

Le VSLF a donc pris connaissance du fait que depuis la dernière rencontre en juin 2009 quelque chose avait été entreprise du côté de CFF Infrastructure (I-IH) afin d'améliorer la qualité.

Après la mise en danger rencontrée par un IC durant l'été 2010 à Vauderens (voir le LocoFolio 2/2010), laquelle n'a pas été évitée en raison d'une mauvaise programmation d'une balise ZUB, le VSLF a cherché à renouer le dialogue avec Philippe Gauderon. Deux rencontres s'en sont suivies,

sous la direction de Josef Stoll-Gallerdörfer, responsable de CFF Infrastructure Risk, sécurité, qualité (I-RSQ) en février et septembre 2011. Certains processus ont été pris en considération, des corrections ont été ordonnées. On a même tenu à vérifier la signification des flèches d'indications de voies des tronçons de ralentissement. D'autres rencontres ont d'ores et déjà été planifiées avec CFF Infrastructure.

Nous continuons toutefois à recevoir des rapports de mécaniciens concernant des chantiers mal signalés. Nous tenons à relever une fois pour toutes que la signalisation des tronçons de ralentissement relève de la sécurité et qu'une mauvaise signalisation peut engendrer des mises en danger de l'exploitation.

Les prescriptions de circulations PCT prévoient toujours, comme en 1930, que les tronçons de ralentissement soient signalés par des petites tôles non réfléchissantes. Les installations de voies nettement plus complexes d'aujourd'hui, les vitesses de lignes plus élevées et les capacités d'accélération des véhicules modernes font que cette signalisation est indubitablement inadaptée à la situation actuelle.

Nous remercions toutes les mécaniciennes et tous les mécaniciens pour leurs rapports, que nous avons directement adressés aux personnes responsables. Le VSLF suivra avec attention les manquements dans la signalisation des chantiers jusqu'au moment où celle-ci sera au moins conforme à la réglementation et que la sécurité du réseau ferroviaire sera garantie.

L'échange de lettres qui suit nous donne un aperçu de la misère que constitue la signalisation des tronçons de ralentissement.

Direction de l'OFT
Monsieur Peter Füglistaler
3003 Bern

Concerne: signalisation d'un chantier en gare de Viège le 19 juin 2011

Cher Monsieur Füglistaler,

Le matin du 19 juin 2011, je conduisais le train 808 (Zurich-Brigue) de Berne à destination de Brigue et j'ai repris la même composition pour effectuer le train 819 en direction de Berne.

Selon la marche contenue dans LEA, un chantier était prévu aux environs de Viège avec deux vitesses en fonction des voies à parcourir. Le signal avancé de la voie que j'étais en train de parcourir prévoyait une réduction de vitesse à 50 km/h et un peu plus loin, j'ai rencontré l'avancé pour la

voie adjacente qui prévoyait lui une vitesse de 80 km/h. Jusque-là, rien à signaler. Mais après, la forêt de signaux implantés sur le domaine de la gare de Viège laissait penser que tout n'était pas si clair et compréhensible. Bien pire, les signaux avancés étaient suivis d'autres signaux avancés, des signaux répéteurs erronés étaient placés au bout des quais, à leur tour suivis par un signal avancé (équipé d'un aimant de chantier) pour une vitesse de 50 km/h et placé à proximité du chantier. Le chaos se concluait par un signal de fin de chantier. Un état déplorable, déconcertant et surtout dangereux pour l'exploitation, en bref l'arbre qui cache la forêt!

Le jeu des 80/50 se base sur des vitesses différenciées en fonction des voies à parcourir, à savoir la voie en chantier (voie 6 à 50 km/h) et la voie adjacente (voie 5 à 80 km/h). Cependant on veut tout avoir, le beurre et l'argent du beurre, ce qui signifie qu'en fonction des phases de construction on veut pouvoir parcourir l'ensemble des voies en perdant le moins de temps possible. Ceci n'est tout simplement pas faisable avec une telle signalisation. A mon avis, il serait préférable d'abaisser la vitesse de l'ensemble des voies à 50 km/h durant la phase de construction ou, si on veut garder les deux vitesses de 50 et 80 km/h, il y aurait lieu de bloquer l'accès à certains parcours au niveau de l'enclenchement afin de réduire provisoirement les parcours de trains en direction des voies 5 et 6. Une autre variante pourrait être obtenue par l'image des signaux principaux lesquels indiqueraient des images de vitesses réduites, puisque les installations de sécurité modernes permettent de le faire (du moins en théorie). Peut-être qu'en raison des coûts engendrés cela n'est pas envisageable mais je ne suis pas en mesure de le dire.

Quoi qu'il en soit, cette situation est hautement préoccupante.

Après avoir quitté la gare de Viège, je me suis adressé par radio à la BLZ de Spiez pour les informer de cette situation dangereuse. Le préposé s'est montré pour le moins étonné de la situation et m'a dit qu'il chercherait à prendre contact avec un des agents chargés du chantier, afin de mettre les choses en ordre. Lors de mon retour de Brigue avec le train 819 (après une cinquantaine de minutes) je n'ai vu que les protecteurs vêtus d'orange sur des quais noirs de monde. Mais personne pour remettre de l'ordre dans les panneaux de chantier. Durant mon arrêt à Viège, le préposé à la



circulation de la BLZ de Spiez m'a informé de la circulation des trains et sur le fait que je devais franchir le tunnel de base du Lötschberg sur la voie de droite. J'en ai profité pour lui faire part de mon agacement sur la situation en gare de Viège et il m'a répondu qu'il allait faire «tout son possible» (allez savoir ce que cela signifie effectivement). Je peux clairement m'imaginer qu'en racrochant le combiné, le cas du mécanicien ronchonneur était déjà classé. Afin d'en avoir le cœur net et de résoudre le cas une fois pour toutes, j'ai décidé d'appeler le PEX à Berne en lui conseillant d'effectuer une excursion le dimanche suivant à Viège. Malheureusement en vain puisqu'il n'a pas répondu à mon appel. Au deuxième essai je suis tombé sur le piquet CLP qui a pris connaissance du cas de Viège et s'est décidé à prendre en charge l'affaire, suite au rapport ESI qu'il me restait à rédiger. Par contre je n'ai pas réussi à le convaincre de se rendre sur place pour constater la situation de visu. C'est clair, on était le dimanche matin et il n'était que 9 heures. J'ai l'impression que les mécaniciens ne sont pas pris au sérieux car je ne téléphonais pas ici pour cause d'ennui en traversant la campagne. Au contraire j'ai appelé parce que j'ai décidé de prendre mes responsabilités au sérieux et que des situations dangereuses telles que celle-ci sont à résoudre au plus vite.

La réaction de nos services internes à de tels dysfonctionnements survient toujours trop tard et il est possible qu'un pareil chantier, imposé par les conditions de l'exploitation, voie le jour à un autre endroit et que la constellation de signaux qui l'accompagne soit au rendez-vous. (Les rapports ESI ne sont pas évalués rapidement et il est possible que pour des cas semblables, un groupe de travail doit être mis sur pied). Je n'étais malheureusement pas en mesure de retranscrire l'in vraisemblable forêt de signaux avec exactitude sur le plan schématique de la gare. Le caractère urgent de la situation m'a décidé à effectuer une excursion spéciale le dimanche après-midi à Viège avec mon appareil de photo. J'ai

obtenu le soutien d'un collègue de l'OFT, puisque mes intentions l'avaient enthousiasmé. Durant tout ce temps, comme on pouvait le prévoir, rien n'avait changé sur le terrain de sorte que nous avons pu constater à nouveau la situation telle qu'elle m'était apparue le matin. Maintenant, il devenait possible de retranscrire la situation effective sur un plan schématique. Il faut aussi constater le fait que je ne suis pas le seul mécanicien à avoir traversé Viège durant cette période. Il y a tout lieu de penser que des montagnes de papier devraient s'entasser dans les dépôts de Genève, Lausanne, Berne et Brigue. Pour quoi au fait? – Hormis la statistique pour la statistique, pas grand-chose. Est-ce que notre devoir d'annoncer est uniquement justifié par l'occupation d'un certain nombre de bureaux? Où sont dans pareils cas les mesures immédiates?

Je vous pose donc les questions suivantes:

- Qui est concrètement responsable de la signalisation des tronçons de ralentissements?
- Qu'en est-il lorsque des divergences existent, les indications dans LEA ou la signalisation sur place?
- Est-ce que des concessions sont effectuées délibérément au niveau de la sécurité pour assurer un déroulement de l'exploitation «plus fluide»?
- Est-ce que cette signalisation est contrôlée par un service de surveillance (comme l'OFT) ou des contrôles ponctuels sont-ils effectués?
- Est-ce que les responsables ont aussi des connaissances en matière de prescriptions de circulation et si oui, est-ce que leurs connaissances sont aussi examinées dans le cadre d'examen périodiques?
- Qui prend la responsabilité lors d'incidents liés à une mauvaise implantation des signaux de ralentissement (par ex. accident de personne dans la zone de chantier, en cas de mauvaise vitesse ou de vitesse trop élevée – comme dans le cas de Viège si un train parcourt la voie 6 à 80 km/h)?

Par la présente, je désire vous demander de

prendre en considération mes différentes questions et d'éclaircir tout particulièrement la dernière au niveau juridique. Je vous en remercie d'avance. J'attends votre réponse avec impatience et vous prie d'agréer mes plus cordiales salutations

XY

De: praesident@vslf.com

Date: 26 juin 2011 01:01:44 GMT+02:00

A: christof.zimmermann@sbb.ch, josef.stoll-gallersdoerfer@sbb.ch, philippe.gauderon@sbb.ch

Copie: roger.rieker@sbb.ch, andreas.meyer@sbb.ch, eveline.muerner@sbb.ch

Concerne: Fwd: Gare de Viège

Bonjour

Un autre rapport de mécanicien concernant un chantier mal signalé, cette fois en Valais (Divers rapport ESI ont été rédigés concernant ce ralentissement par plusieurs mécaniciens).

Comment procéder? Est-il possible de signaler les chantiers correctement en fonction des prescriptions de circulation PCT? Notre patience a des limites.

Lors de la rencontre du 7.9.2011 avec CFF I nous attendons une analyse qui explique pourquoi le problème est visiblement insoluble et comment CFF I prévoit de procéder à l'avenir.

Par cet E-Mail et par tous les entretiens qui se sont déroulés jusqu'à présent avec CFF I nous avons rempli depuis près d'une année notre part du contrat prévue dans l'accord «sur la manière de procéder en cas de lacunes au niveau de la sécurité au sein des CFF» tout particulièrement en ce qui concerne les chantiers mal signalés. Nous vous prions d'en prendre connaissance. Nous nous réservons le droit, après le 7.9.2011, d'entreprendre toutes les mesures visant à obtenir une exploitation ferroviaire sûre et respectueuse des prescriptions.

Cordiales salutations
Hubert Giger
Zürich, le 27 juin 2011

ESI Annonce 0804ESI

Date du dérangement: 03.08.2011 22:55

Ligne de: SCHL

Ligne à: ZAS

Voie: 504

Train: 30219

Déroulement des faits:

La course entre Schlieren et Altstetten s'est déroulée sur les voies 4-24-14-504. J'ai ensuite passé au niveau d'un signal avancé de ralentissement placé à gauche de ma

voie, muni d'une simple flèche indiquant la voie adjacente. J'ai ensuite rencontré un signal d'exécution de ralentissement, lui aussi muni d'une flèche pour la voie d'à-côté et ensuite, à la fin d'un chantier un signal de fin de ralentissement muni de deux flèches dont une indiquait ma propre voie. Lorsque l'aimant de chantier du signal avancé a fait sonner l'appareil d'arrêt automatique, j'ai pensé que le tronçon de ralentissement concernait aussi ma propre voie, raisonnement qui s'est révélé exact après coup.

De: Président VSLF

Sent: Thursday, August 04, 2011 11:46 PM

To: Sidler Gerhard (P-OP-ZF-ZUE)

Cc: Zimmermann Christof (I-IH-PNM); Stoll-Gallersdörfer Josef Albert (I-RSQ)

Subject: Fwd: WG: 0804ESI

Bonjour

Encore une version sur le tronçon de ralentissement Schlieren Zürich.

Vraisemblablement en raison d'un problème à attribuer à la problématique du valable / pas valable

Cordiales salutations
Hubert Giger

Le 05.08.2011 à 14:16 Sidler Gerhard SBB CFF FFS a écrit:

Nous avons contrôlé le tronçon de ralentissement aujourd'hui 05.08.2011 à 11 heures. L'implantation était conforme aux prescriptions.

Cordiales salutations
Gerhard Sidler

From: Président VSLF

Bonjour Gerhard

Chers Messieurs

Merci pour l'information qui nous indique que le chantier était signalé correctement aujourd'hui à 11 heures.

Le 1.8. à 14 heures et le 3.0. à 22 heures 55 ce n'était pas le cas et l'implantation était non conforme.

Amicales salutations
Hubert Giger

Au printemps 2011, un tronçon de ralentissement pour la voie du milieu à 50 km/h a été posé entre la diagonale d'échange du Vengeron et Genève (3 voies banalisées à cet endroit). Aussi bien le signal avancé que les signaux de début et de fin de ralentissement étaient implantés entre la voie du milieu et la voie de droite et aucun d'entre eux ne portait de flèche indiquant la voie concernée. La signalisation indiquait donc que la réduction de vitesse s'adressait à la voie de droite. Seul le fonctionnement de l'ap-

pareil d'arrêt automatique placé à la hauteur du signal avancé sur la voie du milieu indiquait au mécanicien que le tronçon de ralentissement se situait sur la voie qu'il était en train de parcourir. Dans le cas d'un non fonctionnement de l'appareil d'arrêt automatique, ce qu'on ne peut pas exclure, rien n'aurait empêché les trains de franchir ce tronçon à 130 km/h (cat R) ou même à 145 km/h (cat N). L'article suivant nous montre les conséquences que peut avoir le franchissement d'un tronçon de ralentissement à une vitesse trop élevée. ■

Mécanicien arrêté après un accident ferroviaire en Pologne

Un train de voyageurs circulait trop vite

Les causes d'un grave accident de chemin de fer en Pologne sont connues: Selon les premières investigations, le train circulait trois fois plus vite que la vitesse autorisée. Dans l'accident, une personne a perdu la vie et plus de 80 autres ont été blessées. (sda/dpa) Le mécanicien de locomotive a été arrêté par la police comme l'a confirmé samedi la chaîne d'information polonaise TVN 24. «Son état psychique a fait qu'il n'a pas encore pu être entendu», a déclaré le procureur de l'Etat sur cette même chaîne. Il espère que le mécanicien pourra bientôt être auditionné.

Lorsque le train a déraillé vendredi après-midi à Piotrków Trybunalski, il circulait à 118 km/h. La vitesse autorisée sur le lieu de l'accident était de 40 km/h en raison de travaux d'entretien à la voie.

Le procureur a saisi les transcriptions des installations de mesure de la locomotive en vue de leur expertise. Une commission d'enquête doit aussi évaluer si des défauts au niveau du matériel ou des instruments de mesure ont contribué au déroulement de l'accident.

Un homme de 52 ans a donc perdu la vie dans l'accident du train qui conduisait 280 passagers de Varsovie en direction de Kattowitz. Parmi les 84 blessés, beaucoup ont pu être soignés de manière ambulatoire avant de poursuivre leur route. Samedi, 28 personnes étaient encore soignées à l'hôpital.

Les travaux de remise en état des lieux de l'accident ont duré tout le dimanche. Un porte parole des chemins de fer a déclaré que les travaux de réparation de l'infrastructure endommagée devraient permettre de rétablir le trafic durant la soirée de dimanche.

Pensionné

Hanspeter Landenberger; mécanicien de Zurich GI



Ça y est! Depuis le 1 juin 2011 je suis définitivement pensionné. J'ai travaillé plus de 40 ans auprès des CFF et j'y ai vécu près de 30 belles années. J'ai aussi eu l'occasion d'effectuer de belles courses nostalgiques avec des locomotives à vapeur. Je ne souhaite pas oublier ces moments-là et toutes ces années resteront gravées dans ma mémoire. Par contre, je souhaiterais franchement oublier les dix dernières années... Je remercie tous mes collègues qui m'ont soutenu durant toutes ces années dans l'exercice de ma profession. Le 30 avril 2011, j'ai eu le privilège d'effectuer une course de départ inoubliable en compagnie de mon fils Stefan qui officiait en qualité de chauffeur, et je remercie du fond du cœur tous ceux qui m'ont accompagné ou accueilli à ma descente du train à Zurich! Je vous souhaite à tous une bonne continuation, une bonne santé et un bon rail sans accidents. Désormais, je vais m'occuper de mon propre chemin de fer et passerai plus de temps au bord du Katzenssee où je trouverai certainement suffisamment d'occupations.

Avec mes salutations collégiales
Hanspeter Landenberger



Le test de café du VSLF

Groupe de qualité VSLF GI



Qu'il s'agisse des cadres supérieurs ou du «bas peuple», face à la machine à café, on est tous égaux. Mais qu'en est-il du prix que nous devons payer pour le café? A quel point sommes-ils «égaux» (les chères et chers collègues) quand il est question du prix du café?

Le groupe quality du VSLF a testé le café à divers endroits en Suisse, en automne 2011. Ils ont testé le goût et le prix du café. Les évaluations ont été notées de 1 à 6 (1 = très mauvais, 6 = très bon).



Café Spettacolo à la gare de Lucerne. Un excellent café. Tel que le café devrait être. Un arôme puissant tiré de grains frais. À par le prix, comme en Italie! Si seulement les ETR 470 fonctionnaient de manière aussi fiable que les machines à café italiennes au Spettacolo... Le prix de Fr. 4.40 (rabais de 10% pour les employés des CFF non compris) est pourtant relativement élevé pour le cheminot moyen.

Evaluation arôme Note 6
 Evaluation prix Note 2
 Evaluation totale 00000



Test suivant, les minibars CFF dans l'un de nos trains. Café bon à très bon et ceci avec un minibar mobile. Grâce au système des capsules, on peut boire un très bon café, même en train. Petit point négatif en ce qui concerne le goût, du fait du gobelet en carton. En espérant que l'accu du minibar tienne jusqu'en fin de train... Le prix de Fr. 4.- est relativement élevé, mais compte tenu qu'un tel café est servi dans un train en marche, il est tout de même justifié.

Evaluation arôme Note 5
 Evaluation prix Note 3
 Evaluation totale 00000



Est-ce qu'il s'agit d'un mirage ou est-ce dû à l'aube? Le restaurant du personnel Oase de Candrian Catering à la gare de Zurich. Les machines à café sont encore toutes neuves et comme presque tout ce qui est

neuf, elles sont beaucoup plus lentes que les anciennes. Donc, un vrai progrès. Mais revenons au côté «culinaire». L'arôme plutôt amer est en mesure de réveiller les plus fatigués des employés des CFF. Espérons que ce café ne cause pas d'aigreurs d'estomac... Le prix de Fr. 2.20 correspond à la norme des restaurants du personnel des CFF.

Evaluation arôme Note 2
 Evaluation prix Note 4
 Evaluation totale 000



Elégante, voici la machine à café du restaurant du personnel RBL Ost. Le café est bon et peut être classé dans la moyenne supérieure. Le prix est de Fr. 2.20 ici aussi. Et oui, c'est la norme dans les restaurants du personnel des CFF.

Evaluation arôme Note 4
 Evaluation prix Note 4
 Evaluation totale 00000



Le lieu de test suivant, les locaux du personnel de loc. Il y en a presque partout. Aimés et détestés en même temps. Les automates Selecta. On y trouve du café à partir de Fr. -.90. Du point de vue de l'arôme, on a noté une légère amélioration au cours des dernières années. Le café apporte ce qu'il est censé apporter à un mécanicien de locomotive: il le maintient éveillé. Mais on ne peut pas dire que ce soit un régal.

Evaluation arôme Note 2
 Evaluation prix Note 5
 Evaluation totale 00000



Le dernier test de la série, le Wylerpark à Berne. La cantine tenue par le groupe SV, nous la laisserons de côté car nous avons déjà fait le tour du SV Group. Nous nous mettons à l'affût des automates à café. Ils sont disposés à intervalles réguliers et ressemblent à de petits îlots dans la mer des nombreux bureaux open space. Les machines à café de table, on les trouve non seulement au Wylerpark, mais aussi dans certains lieux de dépôt ou d'entretien, où on a le privilège de déguster le produit de ces merveilles techniques. Le café est très bon et la qualité est infiniment supérieure à celle des automates. Le prix est également raisonnable! Pour 50 centimes, on obtient un café, qui de plus est très bon. Ce qui nous étonne un peu, c'est la différence de prix entre les automates Selecta des lieux de service et Wylerpark à Berne où le café est meilleur et, en plus, moins cher.

Evaluation arôme Note 4
 Evaluation prix Note 6
 Evaluation totale 000000

Le vainqueur de notre test de cafés est sans conteste celui de Wylerpark à Berne. Qui sait? Peut-être qu'après Soleure et Zürich Altstetten on ouvrira aussi un nouvel emplacement du personnel des locomotives à Berne Wylerpark. Comme cela, le personnel des locomotives pourra aussi profiter de cet excellent café.

Sortie du comité central VSLF 2011

Christina Martin; Cassière section Bâle GI

Le 22 septembre, peu après 13 heures, le comité central du VSLF avait rendez-vous devant la gare de Rheinfelden avec des membres de la section Bâle, dans le cadre de la sortie annuelle. Le temps et l'accompagnement étant de bonne composition, nous nous sommes rendus après une courte marche au pied du «plus beau château» de Suisse, à savoir chez Feldschlösschen. Sur place nous avons été accueillis de manière cordiale par le personnel de la brasserie et avons effectué une visite guidée. Lors de cette visite, on nous a fourni des détails intéressants sur l'histoire et les modes de fabrication de la brasserie, ainsi que les critères de production d'une bonne bière. De manière étonnante, nous avons visité l'ancienne installation de refroidissement qui n'est plus utilisée. La maison Sud et ses grosses cuves en cuivre ont laissé aux visiteurs une forte impression. La visite de la majestueuse écurie à chevaux est aussi très intéressante. On y a appris que les chevaux les plus lourds pèsent pas moins d'une tonne! A la fin de la visite on nous a proposé de goûter tous les types de bières brassées sur place, accompagnées de bret-

zels fraîchement sortis du four. Ainsi fortifiés, nous avons poursuivi notre voyage en train en direction de Bâle. Sur le programme, on pouvait lire «visite de la ville accompagnés par la plus célèbre tante de Bâle et souper». L'identité de la tante en question nous a turlupinés pendant tout le trajet ainsi que pendant l'attente sur la place de la gare de Bâle. A 17 heures tapante, Elke est enfin arrivée: verte comme une grenouille, née en 1915, mieux connue sous le nom de Ce 4/4 voiture 450 «Dante Schuggi». L'étonnement a été à son comble lorsque nous avons pris place à bord, autour de tables décorées et que la «vieille dame» s'est mise en mouvement avec quelques grognements. Durant les 90 minutes qui ont suivi, nous avons pu apprécier un voyage fantastique à travers la ville de Bâle, sur les trois ponts franchissant le Rhin, le tout accompagné d'un délicieux menu. Le café et le dessert nous ont signifié la fin du rêve et tous très heureux nous sommes descendus du tram au port. La soirée s'est terminée autour d'une Ueli-Bier à la célèbre «Fischerstube», dans une franche camaraderie.



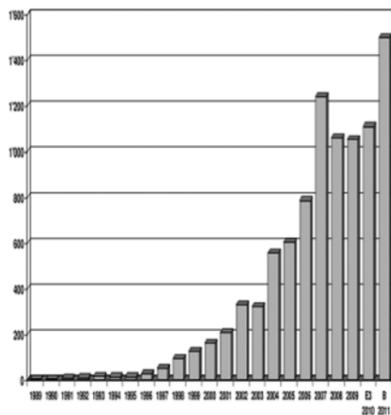
Groupe Stadler Rail

Visite à la Stadler Rail SA avec siège à Bussnang et au Centre IBS à Erlen en date du 20 septembre 2011 par Richard Widmer et Daniel Hurter AR

L'entreprise Stadler, qui a été fondée en 1942 à Zurich par Ernst Stadler, dès qu'elle a été rachetée par Peter Spuhler en 1989, a vécu une croissance extrêmement rapide. Peter Spuhler est le titulaire (actionnaire majoritaire avec bien le 70% du capital actionnaire), ainsi que le CEO de l'entreprise. Avec une organisation de seulement 18 collaborateurs, en 1989 elle avait réalisé un volume d'affaires de 4,5 millions de francs, tandis qu'aujourd'hui elle compte environ 4000 employés et réalise un volume d'affaires de plus d'un milliard de francs. Les graphiques suivants vont illustrer comment ce petit studio d'ingénierie du loin 1942 s'est transformé jusqu'à devenir le «Groupe Stadler Rail» actuel.

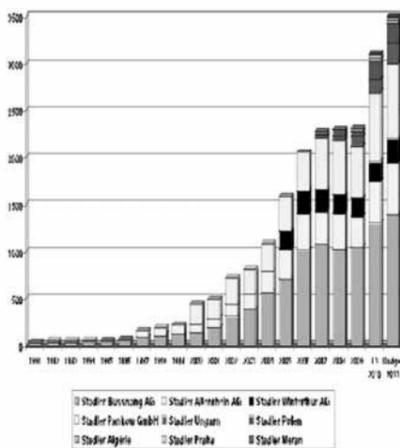
STADLER

Stadler Rail Group Umsatzentwicklung
(konsolidiert in Mio CHF)



STADLER

Stadler Rail AG Mitarbeiterentwicklung



Il est évident qu'avec ses produits, l'entreprise Stadler réussit à satisfaire complètement les attentes de ses clients, principalement au début dans le domaine du trafic régional et, plus tard, de plus en plus dans celui du trafic à longues distances.

Le Groupe Stadler Rail se répartit en quatre divisions:

- Suisse (siège de Bussnang, Altenrhein, Winterthur et Bienne)
- Allemagne (siège de Berlin-Pankow, Hohenschönhausen, Velten et Reinickendorf)
- Europe centrale (siège de Siedlce PL, Szolnok HU, Prague CZ)
- Service (siège de Puztazabolcs, Alger, Merano et, à partir de l'automne 2011, de Linz)

La division suisse est de loin la plus grande. Plus de 2500 employés y travaillent.

Auprès du siège de Bussnang, qui est aussi le siège central du groupe, il y a le centre de compétence pour les véhicules GTW et FLIRT, ainsi que pour les véhicules «tailor made» (constructions individuelles, petites séries, véhicules à crémaillère; de l'anglais, tailor = couturier, ce qui signifie donc des produits «faits sur mesure»).

À Altenrhein (ex Flug- und Fahrzeugwerke Altenrhein FFA), il y a le siège du centre de compétence pour l'automotrice à deux étages KISS.

Siège de Winterthur: centre de compétence pour les bogies du Groupe entier Stadler et pour les révisions, ainsi que pour la modernisation et la mise en service de sous-systèmes. Une partie se trouve au centre-ville (dans les hangars industriels de l'ex Schweizerische Lokomotiv- und Maschinenfabrik SLM) et une partie dans une récente construction qui a été édifée à Oberwinterthur.

Récemment, on a créé à Erlen un siège externe à Bussnang/Altenrhein, où se déroulent toutes les opérations de mise en service.

À Bienne, le Groupe Stadler possède une fonderie.

Berlin-Pankow (avec des sièges externes à Hohenschönhausen, Reinickendorf et Velten) est le centre de compétence pour les trams. Tous les trams Stadler sont produits ici, à l'exception de ceux pour le marché helvétique qui sont construits à Bussnang.

À Pankow, on construit aussi tous les véhicules Stadler pour le marché allemand.

À Szolnok (Hongrie), la Stadler AG gère un établissement pour la construction de caisses de voiture en aluminium.

À Siedlce (Pologne), il y a un établissement

pour l'assemblage final des véhicules pour le marché polonais ainsi que pour les commandes individuelles pour l'exportation, surtout dans l'Europe de l'est.

Les sièges de la Division Service sont proposés à l'entretien des véhicules fournis.

Grâce à ses sièges éparpillés dans les divers pays, le Groupe Stadler est à même d'appliquer la philosophie de la «proximité du client», ce qui est particulièrement apprécié par les clients.

Un défi très important des années passées qui ont été caractérisées par une croissance frénétique est dû au recrutement de collaborateurs qualifiés. En effet, il n'est pas du tout facile de trouver des ingénieurs qui ont une grande expérience ou des spécialistes actifs dans la construction de véhicules ferroviaires et tramways. Suite au déclin de l'industrie ferroviaire suisse traditionnelle, il y a eu une forte disponibilité de spécialistes avec un grand know-how et une vaste expérience dans le secteur, provenant par exemple de l'ex SLM, personnes hautement qualifiées qui sont entrées à faire part de la Stadler AG. L'on a aussi engagé beaucoup d'artisans qualifiés de l'étranger, en particulier, de l'Allemagne de l'est. Comme d'habitude, il y a aussi beaucoup de frontaliers qui travaillent dans les sièges de frontière. Pour faire face aux pics de travail, dans les périodes de forte charge, l'on prévoit l'emploi temporaire, ou alors certains travaux sont délégués à des sous-fournisseurs.

La vaste gamme du Groupe Stadler Rail comprend les produits suivants (avec entre parenthèses, les quantités vendues jusqu'à ce jour):

Chemins de fers à voie normale: Regio-Shuttle RS1 (497), automotrices articulées GTW (553), FLIRT (705), KISS (133)

Trams: TANGO (101), Variobahn/véhicule ferroviaire à éléments multiples (290)

Véhicules sur mesure: Jusqu'à présent, ces constructions individuelles et ces petites séries ont été vendues dans huit pays différents. Ici vaut la maxime «rien n'est impossible», donc, on construit tout ce que le client demande. Voilà des exemples de véhicules dans ce domaine: la locomotive électrique bi-tension pour le Chemin de fer rhétique (RhB), la locomotive de manœuvre Ee 922 des CFF, ou la locomotive la plus puissante du monde (effort de traction au démarrage de 800 kN!) qui au Brésil traînera les trains pour le transport de minéraux de fer sur le chemin de fer à crémaillère qui relie São Paulo à Santos.

L'idée de base de ces diverses familles

de véhicules est la «modularité»: à partir d'un «véhicule originaire» l'on développe d'autres véhicules différents de la même famille. Du «FLIRT originaire», qui est utilisé par le chemin de fer métropolitain de Zoug, on a développé de nouveaux FLIRT pour d'autres clients, tels que l'Interregio FLIRT pour la Norvège ou le FLIRT à écartement large pour la Finlande, le FLIRT pour l'Algérie ou le FLIRT multi-système, comme par exemple celui utilisé pour TILO.

Les avantages de cette stratégie sont évidents: des temps de développement plus brefs et des coûts inférieurs, le développement de véhicules déjà affirmés qui assure une protection majeure contre les dérangements par rapport aux modèles complètement nouveaux. Ce principe s'applique de manière cohérente à toutes les familles de véhicules Stadler.

En ce qui concerne la production de caisses pour wagons ferroviaires, l'entreprise Stadler utilise un système de construction en alliage léger résistant à la corrosion, au moyen de profils pressés en aluminium qui peuvent être montés et soudés de manière relativement simple directement sous le même toit. Cette méthode de construction offre beaucoup d'avantages: une forte capacité d'absorption des forces, une grande stabilité dimensionnelle et un poids très limité. Le coût élevé de l'aluminium est compensé grâce à une production beaucoup plus efficace des caisses. Dans les périodes de production maximale, l'on assemble à Bussnang environ 400 caisses par an! Contrairement à la concurrence, les profils du fond des caisses sont montés diagonalement. Ceci a l'avantage que ces véhicules peuvent être construits en larges différents.



Dans le développement des véhicules, la facilité d'entretien revêt un rôle très important: la facilité d'accès aux divers composants simplifie le travail d'entretien, ce qui permet de réaliser des économies très importants.

Les équipements de traction redondants assurent une disponibilité et fiabilité majeure des véhicules.

Automotrices à deux étages KISS (Komfortabler Innovativer Spurtstarker S-Bahn-Triebzug) pour les CFF, la BLS et la Westbahn GmbH.

En 2008, les CFF ont assigné à la Stadler AG le mandat pour la construction de trains à deux étages de la troisième génération, destinés à la S-Bahn zurichoise. De 2011 à 2015, la Stadler fournira globalement 50 trains à six caisses. Ils peuvent héberger jusqu'à 1373 passagers, avec bien 535 places assises (120 en première et 415 en deuxième classe). L'équipement de traction redondant est composé de quatre groupes motopropulseurs (deux pour chaque wagon final). La puissance maximale aux roues est de 6000 kW. Les véhicules peuvent atteindre une vitesse maximale de 160 km/h. En 2010, les CFF ont exercé le droit d'option pour d'autres 24 automotrices à deux étages à quatre caisses pour l'emploi dans le trafic RegioExpress.

Même la BLS (28 KISS à quatre caisses pour la S-Bahn bernoise) et la Österreichische Westbahn Management GmbH (sept KISS à six caisses avec une vitesse maximale de 200 km/h) ont commandé des véhicules sur la base du «KISS originaire».



Le Groupe Stadler Rail – une entreprise sur la voie du succès. Dans les derniers temps, il y a pourtant aussi des difficultés: en effet, le franc fort crée quelques problèmes à cette entreprise car une grande partie de sa production se passe en Suisse. Tous les prix sont en devise suisse, mais de la moitié à 2/3 des commandes sont calculées en euro. Il est vrai que cette entreprise réalise des chiffres d'affaires tout à fait vertigineux, mais avec une taxe de change de l'euro de 1.20 francs, le gain est pratiquement nul.

Grâce au laps de temps qui s'écoule d'habitude dans le domaine de la construction de véhicules ferroviaires entre l'entrée de la commande et la fourniture, la situation des commandes est encore relativement tranquille, même si actuellement il est toujours plus difficile d'acquiescer de nouvelles commandes.

Qu'est-ce que fait l'entreprise Stadler pour remédier à ce problème? En plus d'économiser grâce à une réduction des coûts, elle se sert toujours plus auprès de sous-fournisseurs provenant de la zone euro. Globalement, le nombre de sous-fournisseurs suisses est diminué d'un quart. En termes de chiffres, le volume est malgré tout resté inchangé grâce à la forte augmentation des ventes.

Pourtant, le titulaire et CEO Peter Spuhler continue de croire au siège suisse qui, grâce aux impôts et aux intérêts plus bas, aux temps de travail plus longs et aux conditions flexibles d'emploi ainsi qu'à la présence de personnel hautement qualifié, reste toujours très attractif. Dans ce contexte, il ne manque pas de souligner l'importance du système dual de formation, avec l'incomparable qualité de l'apprentissage professionnel suisse. Il souhaite que le niveau actuel des employés fixes provenant de la Suisse puisse rester inchangé. La Stadler n'a jamais dû licencier des collaborateurs pour des problèmes économiques. De plus, une bonne partie des fluctuations peut être compensée grâce au travail temporaire. Pourtant, si la situation actuelle de la devise devrait persister encore longtemps, on n'exclut pas un déplacement d'une partie de la production vers les pays de la zone euro. Les défis pour l'entreprise continuent à être très importants aussi dans le futur.



Stiftung Personalfonds SBB



Ferien geniessen und 20 Prozent weniger bezahlen. Die Stiftung Personalfonds SBB macht es möglich.

Sie profitieren auf sämtlichen Reka-Ferienangeboten mit 20 Prozent Ermässigung. Buchen Sie jetzt ganz einfach.

Buchen Sie Ihre Reka-Ferien über das **Intranetportal** www.sbb.ch/personalfonds (User: SBB, Passwort: benefit) und geben Sie dort Ihre U-Nummer bzw. ihre Registernummer der Pensionskasse ein. Der Rabatt wird Ihnen automatisch von der Rechnung abgezogen.

Buchen Sie Ihre Reka-Ferien über **Telefon** 031 329 66 99. Halten Sie Ihre U-Nummer bzw. ihre Registernummer der Pensionskasse bereit. Der Rabatt wird Ihnen automatisch von der Rechnung abgezogen.

Lust im aktuellen Reka-Ferienkatalog zu schmökern? Bestellen Sie jetzt den Katalog.

SBB CFF FFS

Mehr Ferien: Für Alle!

Die Stiftung Personalfonds SBB bietet **20% Rabatt** für Mitarbeiter und Pensionierte der SBB

Familienferien: www.reka.ch



Geniessen Sie mehr Ferien mit Ihren Liebsten. Ferien zum gemeinsamen Entdecken und Erleben. Über 3000 Angebote in der Schweiz und im Ausland stehen Ihnen zur Auswahl. Buchen Sie jetzt Ihre Ferienerlebnisse!

Reservation und Katalogbestellung: Reka, 3001 Bern, Telefon 031 329 66 99 www.reka.ch

reka

SEKTION OSTSCHWEIZ



Generalversammlung

Dieses Jahr feierten wir ein Jubiläum. Durch die Fusion kleinerer Sektionen wurde 2001 die Sektion Ostschweiz gegründet. In diesen 10 Jahren integrierten wir ausserdem die Kollegen der Thurbo und der SOB in die Sektion und die Mitgliederanzahl wurde seit der Fusion praktisch verdoppelt.

Der ordentliche Teil der GV verlief wie immer speditiv: Bei den Wahlen wurde ich als Präsident für weitere 2 Jahre bestätigt, herzlichen Dank für Euer Vertrauen. Ausserdem wurde Felix Traber in den erweiterten Vorstand aufgenommen.

Die Sektion Ostschweiz hat auch dieses Jahr über 60 Neueintritte zu verzeichnen, demgegenüber stehen 20 Austritte, wobei deren viele die Ausbildung abgebrochen haben.

5 Personen wurden geehrt: Edi Schönenberg, Turi Weidmann, Marcel Richard, Hanspeter Landenberger und Rolf Knöpfel gehen in den wohlverdienten Ruhestand. Jungs, Ihr werdet uns wahrscheinlich mehr fehlen als wir Euch.

Bei den Informationen des Vorstands und der anschliessenden Diskussionsrunde wurde vor allem über das Projekt *Wandel ZF Produktivität und Ausbildung* debattiert. Der ordentliche Teil der GV wurde mit einem Wettbewerb abgeschlossen. Und da für den ersten Preis ein profundes Bahnwissen der letzten 400 Jahre vonnöten war, erstaunt es nicht wenig, dass ein «junger Schnuuffer» den ersten Preis – eine «Führerstands-fahrt» für 2 Personen in der JU 52 – gewonnen hat. Chapeau.

Beim Apéro stiessen auch unsere geladenen Gäste dazu: Claudio Pellettieri und Boris Tanner, Filialleiter Zürich bzw. Ostschweiz sowie Dr. Ernst Boos, Geschäftsführer der THURBO. Nach angeregtem Meinungsaustausch verschoben wir uns zur Rheinfelder Bierhalle im Niederdorf. Für einmal kein Spaghetti-Plausch, sondern die besten Riesen-Cordonbleus der Stadt inkl. den obligaten Pommes Frites und für das schlechte Gewissen ein Menu-Salötli. Ein oder zwei Hopfenwasser rundeten das Nachtessen ab.

Stephan Gut
Präsident Sektion Ostschweiz



SEKTION BLS

Mitgliederversammlung

Am 20. Juni 2011 führte die VSLF-Sektion BLS ihre ordentliche Mitgliederversammlung in Zäziwil durch.

Es wurde über folgende Themen informiert (Details im Internet: <http://www.vslf.com/47.html>):

Mitteilungen des Sektionspräsidenten

Andreas Jost informierte über die folgenden Themen:

- VG-Vertrag (Anmerkung des Schreibenden: Mittlerweile hat der Verwaltungsrat dem Beitritt zum GAV BLS zugestimmt und auf den 1. September 2011 wird der VSLF Sozialpartner bei der BLS!)
- Dienstkleider
- Elo/DIS
- Cargo
- Lof
- SBB TOCO
- Mitteldienste
- Instruktionstag 2011 (J11)
- Sektionsausflug

Referat von Thomas Stupp, Leiter BK, BLS AG

Thomas Stupp äusserte sich zu folgenden Themen:

- Bahnproduktion
 - Flottenpolitik
 - Geänderte Rahmenbedingungen
- Weitere Punkte wurden angesprochen zu den Themen:

- Positive Nachfrageentwicklung bei der BLS
- Zusätzliches Rollmaterial konnte bestellt

- werden
- Positive Entwicklung in der Störungsstatistik
- Nacht-S-Bahn in Bern

Referat von Michael Kilchenmann, Leiter BKP, BLS AG

Michael Kilchenmann äusserte sich zu folgenden Themen:

- Plant übergeordnet alle Ressourcen der Abteilung Bahnproduktion (Fahrzeuge, Lok- und Zugpersonal)
- Fahrplan für zukünftige Arbeitsschritte BKP
- Ressourcenbedarf

Referat von Roger Bhend, Leiter BZE, BLS

Roger Bhend äusserte sich zu folgenden Themen:

- Vorstellung von Martina Lobsiger
- Erläuterung einer Zeitabrechnung anhand eines Beispiels
- Aktuelle Tourendurchschnitte an den Depotstandorten

Anschliessend an die Referate ergaben sich interessante und angeregte Diskussionen. Ein Besuch unserer Versammlungen lohnt sich in jedem Fall und ist zur Meinungsbildung unverzichtbar!

Andreas Jost bedankte sich bei Thomas Stupp, Michael Kilchenmann und Roger Bhend für ihre Ausführungen und beendete die Versammlung unter grossem Applaus.

Thomas Krebs
BLS Co-Aktuar/AZK

SECTION LAUSANNE / REGIONALPS / JURA

Le 1 juillet 2011, le président de la section Lausanne a pu féliciter Fernand Bellon, 1500e membre du VSLF Suisse. En gare de Bex, autour d'un verre, le président lui a souhaité la bienvenue dans la section, accompagné d'un petit présent du VSLF pour la circonstance. Fernand Bellon a fait sa formation à Genève et après quelques années, il a quitté le bout du Léman pour la capitale olympique Lausanne et son dépôt. Profitant d'une réorganisation au dépôt de St-Maurice, Fernand s'est finalement rapproché de son lieu de résidence Troistorrens. Nous lui souhaitons la bienvenue dans l'équipe du VSLF et beaucoup de plaisir dans son métier.

Am 1. Juli 2011 durfte die Sektion Lau-

sanne das 1500. VSLF-Mitglied, Fernand Bellon, ehren. Bei einem kühlen Glas im Bahnhof Bex überbrachte der Präsident den Willkommensgruss der Sektion, begleitet von einem VSLF-Jubiläumsgeschenk. Fernand Bellon hat seine Ausbildung in Genf absolviert. Nach einigen Jahren hat es ihn ins Depot der Olympiastadt Lausanne gezogen. Schlussendlich hat er von der Reorganisation des Depots St-Maurice profitiert: Er kann nun in der Nähe seines Wohnsitzes Troistorrens arbeiten. Wir heissen ihn herzlich willkommen im VSLF-Team und wünschen ihm viel Freude im Beruf.

Markus Heer
Präsident Section Lausanne



Sektionsbericht 2011
Sektion Hauenstein-Bözberg

Das Jahr 2011 ist schon in wenigen Wochen wieder vorüber. Auch das 2011 war voll gespickt von Diskussionen, Problematiken die nach Lösungen schriehen, aber auch von Erfolg in gegenseitigen Dialog. 2011 ein Jahr der Veränderungen?

Der GAV 2011 bildete zu Jahresbeginn lediglich einen Startschuss uns neue Jahr. Sehr viel hat sich nicht geändert und dennoch war es immens wichtig, eine Fortsetzung des Gesamtarbeitsvertrags durchzusetzen. Hier waren sich Sozialpartner und SBB absolut einig, zu unser aller Vorteil.

Nicht lange auf sich warten liess auch ToCo, heute «Neues Lohnsystem» genannt. Die Umgliederung der Funktionsstufen in die Anforderungsniveaus bedurften viel Aufklärungsaufwand von allen Seiten. Oftmals waren die Beschlüsse der Verhandlungsgemeinschaft nicht innert fünf Minuten zu erklären und die neue Philosophie hinter dem System bedarf einer genauen Auseinandersetzung aller Beteiligten. Erwartungsgemäss trafen daher auch im Sektionsvorstand unzählige Anfragen ein, welche ich als Präsident, aber auch die Depotobmänner nach bestem Wissen und Gewissen beantwortet haben. Nicht immer konnten wir allen Wünschen und Fragen gerecht werden und ab und an kamen auch neue Fragen auf.

Unter dem Strich darf man aber festhalten, haben unsere Sozialpartner mit den eigenen Anforderungsniveaus für das Lokpersonal wohl das bestmögliche, und ein befriedigendes Ergebnis erzielt.

Periodische Prüfungen

Per Frühling 2011 erreichte uns eine eigenartige Mitteilung von Mitgliedern, welche die periodische Prüfung abgelegt hatten. Jene, welche nicht mit dem Prädikat «gut» abgeschlossen, jedoch die BAV Prüfung dennoch bestanden haben, wurden von den zuständigen PEX' erneut zu einer «Nachprüfung» vorgeladen. Nach näheren Abklärungen mit der Filialleitung stellte sich heraus, dass die SBB diese Massnahmen als Förderung zur Aufrechterhaltung des Fachwissens taxiert, dabei aber scheinbar vergessen wurde, dass zusätzliche Nachprüfungen unter Androhung «weiterer Massnahmen» bei vielen Mitarbeitern negativen Stress und Existenzängste auslöst. Nach Interventionen seitens der Sektion, des Verbandsvorstands und auch die Weiterreichung des Missstands an die PeKo, wurde vom Leiter ZF, Manfred Haller, ein sofortiger Stopp dieses «Förderprogramms» verlangt. Die Verantwortung für die Sicherstellung des Fachwissens und der

Qualitätssicherung im Zusammenhang mit den periodischen Prüfungen wurde den CLP's übertragen, welche die Kompetenz haben, auf bilateralem Weg zusammen mit den betroffenen Mitarbeitern allfällige Lösungsansätze zu suchen.

Grundsätzlich befürworten wir die Förderung des Fachwissens von Seiten der SBB her, insbesondere bei knappbestandenen Prüfungen. Doch sind wir der Ansicht, dass dafür Instruktionstage und/oder allfällig weitere Kurse durch den Arbeitgeber angeboten werden müssen und die Verantwortung, insbesondere wenn die betriebsinternen Ansprüche höher als die staatlichen sind, nicht auf den Mitarbeiter abgeschoben werden dürfen. Solche Vorgehensweisen zur Qualitätssicherung werden wir auch weiterhin nicht tolerieren.

Sozialpartnersitzungen

Zu Beginn des Kalenderjahres wurden an allen Depotstandorten die Sozialpartnersitzungen teilweise neu konstituiert. Dadurch dass wir in Aarau neu Martin Herger als CLP vor Ort begrüßen durften, aber auch Brugg zwei neue CLP erhielten, galt es Ordnung zu schaffen. An den Sozialpartnersitzungen sind nun folgende Gremien vertreten:

- örtlich verantwortlicher CLP (alle, wenn mehrere am Standort beschäftigt)
- Depotobmänner der Sozialpartner (VSLF, transfair, SEV-LPV)
- Personalkommission Lokpersonal (PeKo LP)
- Filialleiter (wenn möglich / notwendig)
- Themenbezogene Gäste

Es steht jedem Mitarbeiter frei, Themen, Wünsche, Missstände oder andere Inputs über den Depotobmann einzugeben. Wir möchten unsere Mitglieder auch ermutigen, diese Möglichkeit jeweils in Anspruch zu nehmen. Bei umfänglicheren Problemen besteht auch die Möglichkeit, als Gast an den Sitzungen teilzunehmen. Die Daten der jeweils geplanten Sozialpartnersitzungen sind auf unserer Sektionshomepage aufgeschaltet. Die Anträge sind mit Vorteil schriftlich per Mail oder telefonisch an den Depotobmann einzureichen.

Die Protokolle werden in Olten und Aarau per E-Mail an alle Mitarbeiter versandt, und in Brugg per Aushang zugänglich gemacht.

Räumlichkeiten

Ruhezimmer

Das Ruhezimmer im 2. Stock des Bahnhofgebäudes (oberhalb «Chez SBB») wird erneuert. Nach Besichtigung des schmutzigen Zimmers stand ursprünglich zur Diskussion, ob das Zimmer erhalten wer-

den soll. Die Leitung entschied, das Zimmer zu behalten und versieht es mit neuer Infrastruktur, sodass eine Ruhepause in angemessener, hygienischer Umgebung wieder möglich sein wird.

Anschläge, LP-Personalzimmer Gleis 4/7

Im vergangenen Jahr kam es leider immer wieder vor, dass gewisse Personen Notizen und Kommentare an unsere Aushänge gekritzelt haben und im selben Zuge zu feige waren, wenigstens ihrem Namen darunter zu schreiben. Wir möchten die entsprechenden Personen höflichst bitten, dies zukünftig zu unterlassen. Bei «Überalterung» eines Anschlags (was aufgrund der vielen verschiedenen Anschlagräume mal vorkommen kann), darf der Sektionsvorstand ungeniert darauf aufmerksam gemacht werden.

Fahrplanwechsel / Ferieneinteilungen

Das neue Ferieneinteilungssystem 2012 hat auch in den Einzug gehalten und verlief Wunschgemäss und entgegen anderen Filialen, in der Nordschweiz ohne nennenswerte Probleme.

RV-Dosto

Der neue Fahrplanwechsel bringt einige Veränderungen an allen Standorten mit sich. Am meisten betroffen davon ist Brugg, welches temporär für die kommende Fahrplanperiode in zwei Gruppen aufgeteilt wird. Die Gruppeneinteilung erfolgt aufgrund der Einführung des RV-Dosto von Stadler auf der S12 (Testbetrieb) und ermöglicht der Ressourcenplanung eine vertiefte Zusammenarbeit mit einem eingeschränkten Kreis des Lokpersonals und einen annehmbaren und besser planbaren Instruktionszeitraum. An den ordentlichen und ausserordentlichen Sozialpartnersitzungen war dies ein grosses Kernthema, so Brugg an sich mit einer Grossgruppe zufrieden ist und die Meinungen über diese zwischenzeitliche Veränderung weit auseinandergehen. Wir beharren darauf, dass nach der erfolgten Einführung des Fahrzeugs, Brugg wieder in eine Grossgruppe übergehen kann.

Kuppeln von Dominos auf der Linie S23

Ab Fahrplanwechsel werden auf der Strecke S23 (Baden – Langenthal) in den Hauptverkehrszeiten doppelte Dominos geführt, da das aktuelle Platzangebot auf dieser Linie mangelhaft ist. Das Vereinigen und Trennen dieser Fahrzeuge ohne automatische Kupplungen, verursacht einen erheblichen Mehraufwand an Bahnhöfen, wo kein Personal von ZV anwesend ist (Baden). P-OP-ZF hatte die Absicht, das Kuppeln durch Lokführer ausführen zu

lassen, was grundsätzlich und unter den entsprechenden Sicherheits- und Hygienevorschriften auch möglich wäre. Nach langer Projektphase und grosser Anstrengungen von Seiten der Sozialpartner vor Ort, hat P-OP-ZF nun aber eingesehen, dass der Mehraufwand an Material, Wartung desselben und der zu schaffenden Infrastruktur, eine Bestellung bei ZV über die entsprechende Leistung wesentlich einfacher und wohl auch weniger arbeitsintensiv ist. Somit wird das Lokpersonal in Baden keine Dominos vereinigen müssen und entsprechendes Personal von ZV wird in Baden bereitstehen.

Läufelfingerli (S9) wird mit THURBO GTW geführt

Ab Fahrplanwechsel wird die Linie S9, Olten-Sissach mit einem Thurbo GTW geführt. Entsprechende Instruktionen sind geplant. Leider haben auch diesen Fahrplanwechsel die Brugger Kollegen keine Tour auf dieser Linie erhalten, obschon Brugg seit mehreren Jahren auf diesem Fahrzeug kundig ist und Olten auch von Brugg her regulär erreichbar wäre, ohne die Produktivität einzuschränken. Ebenfalls verlieren wird Aarau diese Strecke, da das Fahrzeug nicht zum Depotprofil von Aarau gehören wird.

Wegfall Re420 aus dem Depotprofil Aarau

Als Folge der fortlaufenden Flottenmodernisierung, fällt die Re420 aus dem Depotprofil von Aarau und wird den folgenden Klassen nicht mehr instruiert. Die Entschei-

dung von Seiten SBB ist nachvollziehbar. Mit dem Projekt LION werden zahlreiche Re420 Lokomotiven ans S-Bahn Netz Zürich gebunden und es bleiben noch wenige Lokomotiven für den Lok/Komp. Betrieb im regulären Fernverkehr. Aarau wird keine Einsätze auf den LION eingeteilt erhalten und somit ist eine Instruktion auf diesen Fahrzeugen nicht mehr zu rechtefertigen.

Hingegen kommen Einsätze auf der Nacht S-Bahn hinzu, welche das Rayon bis auf Winterthur erweitern.

Arbeitssicherheit

Im 2011 wurden grosse Bemühungen unternommen, die Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Vor allem im Bereich der sicheren Gehwege wurden von Seiten der SBB und der Sozialpartner viel Engagement verzeichnet. So erhielt Aarau endlich gute, verdichtete Kieswege vom Stellwerk bis zum Personenbahnhof und zu anderen Abstellorten der Züge.

Brugg bekam als Zugang zur E-Gruppe ein Tor, welches mit dem Zürischlüssel zu öffnen ist, sodass auch hier keine Einfahrtgleise mehr überschritten werden müssen. Die Passerelle in Olten zur H-Gruppe wurde komplett saniert. Leider wurde die Wendeltreppe hinunter zur H-Gruppe vorerst nicht berücksichtigt, was wir sehr schade finden, denn auf dem sicheren Weg, ist sie nach wie vor das schwächste Glied, zu eng und die Verletzungsgefahr beim mühsamen Aufstieg auf die Treppenbrüstung ist gefährlich und kommt einer Schwimmbadleiter nahe.

Ausbildung

Auch im 2011 wurde in Aarau eine Lokführerklasse ausgebildet. Alle 11 Heizer haben die Prüfung trotz kurzfristig verkürzter Ausbildungsdauer, erfolgreich abgeschlossen. Dazu gratulieren wir natürlich herzlich. Ebenfalls den Lehrlokk Führern gebührt ein Dankeschön, welche mit ihrem Einsatz dies überhaupt möglich machen und unterstützen.

Per 2012 werden wiederum Klassen in der ganzen Schweiz starten.

Mutationen

Auch im vergangenen Jahr haben wir zahlreiche Beitritte zu verzeichnen. 16 Neueintritte gegenüber 2 Austritten. Unsere Sektion umfasst insgesamt 106 Mitglieder, davon 7 Pensionierte und 99 Aktive.

Unsere Klassenbesuche sind sehr erfolgreich und ich bedanke mich bei den Depotobmännern für die tatkräftige Werbung und den grossen Einsatz den sie leisten.

Kasse

Wir schliessen das Kassenjahr mit einer positiven Bilanz ab. Durch die jährlich steigende Mitgliederzahl, erhalten wir unterdessen einen stattlichen Ausgleich vom Verband. Detaillierte Informationen werden im ordentlichen Jahresbericht genannt. Entsprechend ein herzliches Dankeschön an unseren langjährigen Sektionskassier Werner Kohler.

Für die Sektion Hauenstein,
der Sektionspräsident,
Oliver Altorfer

Wir bitten Euch, folgendem Kollege ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihm die letzte Ehre zu erweisen.
Nous vous prions d'honorer le souvenir du collègue suivant et de lui rendre un dernier hommage.
Vogliamo onorare la memoria del nostro collega che ci hanno lasciato e gli rendiamo l'estremo saluto.

Karl Berger

Winterthur

*1920

† 02.05.2011

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