

# 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!



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.



Rechtsschutz  
Protection juridique  
Protezione giuridica

## La couverture complète privaLex®

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

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

privaLex®  
prend en charge

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

## Souscription

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

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

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

Payable: annuellement à l'avance.

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

Nom/prénom: \_\_\_\_\_

Adresse/NPA/localité: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

## Editorial

Daniel Hurter, rédacteur Loco Folio



Une fois de plus, nous sommes arrivés au moment tant attendu où le LocoFolio est prêt à paraître. Son contenu reflète, comme il se doit, les thèmes qui intéressent et préoccupent actuellement le personnel des locomotives. La sécurité fait partie de ces thèmes brûlants et malgré toutes les protestations des entreprises de transport ferroviaire, elle ne figure pas en tête des préoccupations. Les autres thèmes sont la planification fantôme et le désir inassouvi des entreprises à vouloir augmenter continuellement la productivité du personnel, la création prévue de sociétés sœurs dans le trafic régional, les uniformes de service de CFF P, ainsi que la réorganisation de CFF Cargo.

En d'autres termes, des thèmes qui n'ont pas grand chose à voir entre eux. Ou plutôt si – la pression des coûts n'est pas une exclusivité de CFF Cargo et des mesures d'économie efficaces doivent être prises un peu partout. Cargo CFF renonce à son palais doré à Bâle et va procéder à une réduction massive du personnel administratif. Malheureusement, dans cette restructuration en cours, près de 70 postes de mécaniciens B100 vont aussi passer à la trappe. Ce qui nous amène tout naturellement à la division parallèle du trafic voyageurs qui dans le même temps a formé des mêmes mécaniciens B100 à grands frais!

Le département «Conduite des trains» de la division voyageurs tient à rester une structure dirigeante inefficace et pléthorique, selon les vœux du CEO et dont la marge de manœuvre est la plus faible possible. Cet état de fait est semblé-t-il voulu

dans l'intérêt du personnel des locomotives. De manière logique, la direction ZF n'a pas encore pu, jusqu'à présent, définir de manière convaincante le but de son existence et ses intentions. C'est pourquoi elle rêve d'un personnel des locomotives en uniforme, visiblement sans se soucier des conséquences financières. On comprend aisément qu'une uniformisation du personnel exige plus que le simple fait pour le responsable P-OP-ZF de pondre un «ordre» obligeant les agents à porter un uniforme.

La responsable du trafic régional des CFF rêve de la création d'autres sociétés sœurs pourvues de leur propre personnel des locomotives alors que le fait de renoncer délibérément à une planification commune des prestations des mécaniciens entre CFF P, TILO, Turbo et RegionAlps occasionne déjà maintenant des surcoûts dépassant la dizaine de millions de francs. On est en droit de se demander si CFF P ne devrait pas instaurer des mesures d'économie! Cela ne fait aucun doute, puisque les processus de mise en service sont à ce point comprimés que le temps pour suspendre sa veste est aussi compté. Un nouveau concept de formation du personnel des locomotives a été introduit, sans savoir de manière précise combien de temps durera effectivement l'instruction. L'essentiel est qu'elle soit la plus courte possible. Le fait de savoir si le nouveau personnel des locomotives maîtrise son métier est une question subsidiaire. Qu'importe, les instructions supplémentaires qui n'ont pas trouvé de place dans la formation initiale

et qui doivent être rattrapées par la suite sont imputées à une autre caisse.

On pourrait aisément prolonger indéfiniment la liste des exemples où les CFF jettent l'argent par les fenêtres pendant qu'ils l'économisent d'un autre côté. Aussi longtemps que les CFF fonctionneront comme une association hétérogène des divisions et départements, aucun changement ne sera perceptible. On est en droit, dans ce cas, d'attendre des actes émanant de la direction de l'entreprise, direction constituée majoritairement des responsables de divisions. Reste à savoir si les membres qui écrivent ces colonnes, qu'ils soient cyclistes, nageurs ou alpinistes, seront disposés à se serrer les coudes et à entreprendre une action concertée.

En attendant, nous souhaitons beaucoup de plaisir à nos lectrices et lecteurs dans la découverte du nouveau Loco Folio.

Encore quelque chose de personnel. Après la lecture du dernier Loco Folio, certains cadres de ZF ont cherché à savoir si le rédacteur était dans un mauvais jour lors de la rédaction de certains articles. Le rédacteur certifie que ce n'était pas du tout le cas. Il continue à travailler très volontiers comme mécanicien de locomotives et s'engage de ce fait, comme l'ensemble des fonctionnaires du VSLF, à ce que cette profession puisse enfin retrouver tout le potentiel qui est le sien. Aussi longtemps que les circonstances contraignantes prolongeront cette situation, le rédacteur continuera à exposer sa vision des choses dans ses articles. Ce n'est donc pas l'humeur du rédacteur qui est mauvaise... ➤

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](http://www.vslf.kpt.ch)



## La voix du président

Hubert Giger, président VSLF



La rumeur court! Pour le S-Bahn de Genève, le CEVA, une nouvelle société sœur va être créée, avec son propre personnel des locomotives. La création de sociétés sœurs est aussi planifiée pour d'autres régions. Une chose est claire: les sociétés sœurs n'apportent pas de plus-value, au contraire, elles augmentent les coûts de production. De petites entités du personnel des locomotives rendent la planification de tours corrects plus difficile, voire même impossible, ce qui a pour conséquence pour nous autres mécaniciens de locomotives d'effectuer des services de plus en plus monotones et qui, finalement, diminuent sensiblement l'attractivité de notre profession. Vous trouverez plus de détails sur les sociétés sœurs dans ce journal.

Afin de pouvoir travailler le plus longtemps possible en bonne santé, des modèles de travail adaptés aux besoins individuels du personnel des locomotives doivent être élaborés. Ils doivent proposer des possibilités de travail à temps partiel et pouvoir garantir le respect des vœux en matière de temps de travail, chose qui devient plus impérieuse maintenant que jamais en raison du caractère épuisant des tours de service. Ce n'est pas sans raisons qu'une bonne partie du personnel des locomotives travaille déjà maintenant à temps partiel. Et le fait de créer des sociétés sœurs va encore renforcer ce fait par la répartition du personnel des locomotives dans des groupes de plus en plus petits. Du côté du VSLF, nous nous efforçons d'attirer l'attention des responsables de cette situation sur la relation logique qui existe entre ces deux éléments afin qu'ils en tirent les conséquences logiques.

Le projet «Âge et travail» des CFF a aussi pour but de nous faire travailler plus longtemps et en bonne santé. Il recherche des solutions pour les personnes spécialement exposées physiquement sur leur lieu de travail afin que, d'une part, elles puissent effectivement travailler sainement le plus

longtemps possible mais que, dans le cas contraire, elles puissent partir plus tôt à la retraite. Après un premier atelier avec les partenaires sociaux, nous avons reçu une douche froide: le personnel des locomotives n'a pas besoin de partir à la retraite de manière anticipée. Cela en raison du fait que statistiquement nous avons incroyablement peu de jours d'absence ou de maladie. Cela signifie que, fondamentalement, nous sommes en bonne santé jusqu'à un âge avancé. Nous verrons bien si la charge représentée par les horaires irréguliers du personnel des locomotives sera reconnue. Nos revendications à ce sujet sont très claires.

Le démantèlement au niveau du personnel chez CFF Cargo n'est pas une nouveauté. Mais une réduction de cette ampleur-ci oui. Une partie des mécaniciens B100 a pu effectuer une formation complémentaire de mécanicien B. Des solutions sont recherchées pour le reste de l'effectif. Une fois de plus on constate un dysfonctionnement au niveau de la coordination de la politique du personnel au sein de l'entreprise puisque CFF Cargo liquide ses mécaniciens B100 pendant que Infrastructure en recherche et que Voyageurs a même prévu d'en former à Zurich. Et comme toujours, il ne s'agit pas de rechercher des solutions favorables au personnel et à l'entreprise mais de garantir les prérogatives spécifiques de chaque division.

Dans certaines régions on est au-devant de grands déplacements au niveau du personnel des locomotives. Ainsi, la restructuration des dépôts du Südostbahn (SOB) en relation avec la mise en place du S-Bahn de St-Gall aura de grandes conséquences pour le personnel des locomotives de l'ensemble de la Suisse orientale. On doit aussi s'attendre à des mutations de personnel entre TILO, CFF Cargo et CFF P au Tessin. Ce destin s'ajoute à celui entraîné par l'ouverture des tunnels des nouvelles transversales alpines et qui oblige CFF Cargo

à revoir l'emplacement de ses dépôts. Le VSLF prend ces exigences très au sérieux et proposera des solutions qui dépassent les frontières des divisions et des entreprises. Un changement durable et contraint d'employeur justifié uniquement par une nouvelle répartition des prestations peut offrir à l'employé, à côté d'un certain nombre de risques, quelques chances aussi. L'une de celles-ci est la possibilité de pouvoir négocier un salaire plus favorable, une autre le libre passage au niveau de la caisse de pension. Cependant, les années de service nécessaires à l'obtention de primes de fidélité deviennent de plus en plus difficiles à atteindre. Les primes de fidélité perdent de leur valeur, tout comme la loyauté à l'employeur. Le personnel des locomotives en est réduit à être considéré comme une charge financière importante, malheureusement indispensable pour la conduite des trains.

Le VSLF est en bonne position dans un certain nombre de sujets. Dans tous les thèmes principaux nous avons au moins un pied dans la porte et souvent même une tête bien faite à la table des négociations. Chez CFF P, on négocie enfin une solution acceptable élaborée grâce au VSLF pour le démantèlement des excédents de temps de travail et le traitement des décomptes négatifs. Chez Thurbo AG, des modifications non justifiées des temps de relèves nous ont incités à saisir le tribunal arbitral. Et en mai de cette année nous avons déposé une plainte auprès du DETEC contre l'Office fédéral des transports (OFT) en raison de la nouvelle pratique autorisée qui consiste à permettre l'exercice d'un certain nombre de travaux sur les temps libres contre bonification en temps. La réponse du DETEC ne nous est pas encore parvenue. Nous restons attentifs, comme toujours – fermes et droits dans nos bottes.

Je vous souhaite à tous une bonne route à travers cette saison baignée de pénombre et de tranquillité.

# Planification fantôme

L'automne dernier, le département conduite des trains de la division CFF voyageurs CFF (P-OP-ZF) a décidé de lancer une planification fantôme dans le cadre de «Changement ZF». Le but de cet exercice était de comprendre les différences de point de vue entre la direction du projet et les partenaires sociaux, principalement en ce qui concerne les «prestations naturelles». *Stephan Gut, président de la section Ostschweiz et participant au projet*



L'équipe de projet incorporée au projet partiel «productivité» avait pour objectif d'amener la durée de conduite actuelle des mécaniciens qui se monte à 50,9% du temps de travail aux 55% prévus pour 2016. On entend par temps de conduite, le temps que le mécanicien passe effectivement à la conduite d'un train de A à B, donc les trains qui figurent sur les horaires jaunes à disposition de notre clientèle dans les gares. Les mouvements des trains dans les gares ne sont pas compris (courses de manœuvre), pas plus que les préparations, remisages, temps de rebroussement, temps de marches, etc. (1)

Un certain nombre de mesures ont été discutées et évaluées à l'image des «prestations naturelles» où la direction du projet pensait pouvoir trouver le plus grand potentiel de progression du temps de conduite. A titre d'exemple, on peut citer le dépôt de Ziegelbrücke où, de la sorte, on pourrait augmenter le temps de conduite de plus de 10%.

L'idée de répartition des prestations naturelles est une idée simple en soi. Les mécaniciens n'effectuent que les prestations sur des lignes qui partent ou qui arrivent à leur dépôt. La planification des tours se définit alors strictement sur l'emplacement de garage des trains durant la nuit. De la sorte, l'ensemble des prestations non naturelles et ainsi présumées plus coûteuses

ont été éliminées. Voilà pour ce qui est de la théorie.

Les partenaires sociaux ont soutenu de leur côté que les résultats obtenus dans les améliorations locales n'étaient pas représentatifs. Les prestations effectuées par le dépôt de Ziegelbrücke, comme par exemple le renfort ou le démontage des navettes à Zurich, n'ont pas simplement disparu, mais elles ont été reportées sur les prestations d'autres dépôts.

Manfred Haller, responsable ZF, a donc décidé de lancer une planification fantôme en collaboration avec l'équipe de projet, avec pour but de mesurer au niveau national les répercussions d'une répartition des prestations naturelles.

Les planificateurs fantômes placés sous la direction de Manja Theurich, en tant que cheffe de projet et constitués de représentants des syndicats et de la CoPe ont reçu deux tâches. La première: créer une planification en fonction des prestations naturelles (Phase 1) et la deuxième: faire une planification optimisée avec pour unique condition qu'elle soit plus productive que celle qui est actuellement en vigueur (Phase 2).

## Phase 1

La répartition en prestations naturelles pures a débouché sur un échec. Des dépôts comme St. Gall ou Schaffhouse seraient simplement

improductifs sans prestations complémentaires car les prestations qui complètent leurs tours manqueraient tout simplement, en raison de la séparation entre le trafic longues distances et régional (Thurbo).

La planification actuelle se base en partie sur une répartition naturelle des prestations. C'est un fait. Mais les prestations doivent être complétées intelligemment afin que d'autres critères soient remplis comme la durée moyenne des tours ou le temps de travail annuel.

Tout compte fait, les temps de conduite dans les petits dépôts ont progressé massivement, principalement avec des prestations en trafic régional, au détriment des plus grands dépôts qui effectuent des prestations longues distances ou mélangées. Un exercice dans le vide, toutefois avec des conséquences: la problématique des prestations manquantes après les pointes de trafic s'est encore renforcée (2), dans certains dépôts, il n'est plus possible de construire des tours puisque des éléments de prestations d'autres dépôts ne sont plus disponibles. En outre de futures migrations de prestations ainsi que l'acquisition de compléments (ligne diamétrale [DML] 2014, ETCS, tunnel de base du Gothard [GBT]) engendreraient des surcoûts en raison de connaissances minimales des lignes et des machines.

## Phase 2

Les planificateurs ont dû constater qu'une nouvelle répartition des prestations n'engendrait pas d'augmentation de la productivité. Ils ont travaillé de manière professionnelle et ont essayé d'obtenir le maximum en tenant compte des contraintes posées par l'exercice. Ils sont parvenus à leurs fins. Il reste toujours des bouts de prestations qui ne sont pas optimaux, ni pour le personnel des locomotives ni pour les planificateurs. Un affinement de la présentation de tours peut être apporté par les APK dans la mesure où les optimisations locales n'ont pas de répercussions au niveau national.

Le comité de pilotage est responsable des activités quotidiennes avec les bouts de prestations posant les plus grands problèmes et les modifications à court terme. Le potentiel entre la planification présumée et effective représente 5% et on se demande alors pourquoi on n'investit pas plus dans ce domaine de la politique du personnel.

## Constatations

ZF a déjà raclé les tiroirs de la productivité au maximum. Les DML, GBT et la navetisation des trains vont contribuer à une progression naturelle de la productivité du personnel des locomotives et nous amènera à l'objectif des 55% de temps de conduite. Et après? Les tours sont déjà aujourd'hui constitués de telle manière qu'ils ne nous permettent plus d'effectuer notre temps de travail annuel. Ce temps de travail manquant doit être complété à la fin de chaque année par les CFF, comme la CCT leur en donne l'ordre; un non-sens économique. Et le mécanicien sera mis à contribution afin d'optimiser son temps de travail annuel à court terme et en cas de besoin, en raison des tours qui doivent fournir un temps de travail minimal de 360 minutes et dont la productivité n'atteint pas la moyenne annuelle de 492 minutes, pratique qui contrevient à tous les accords. Personne ne serait d'accord de réduire son temps de travail quotidien d'une heure pour se retrouver à devoir rattraper le temps manquant à court terme et durant un week-end.

## Mesures

Des améliorations marquantes de la productivité et de la variété ne peuvent être obtenues qu'au prix de changements importants des conditions cadres (BAR, LDT, infrastructure, emplacements de dépôts, plus grandes compétences). L'équipe de projet «productivité» a travaillé sur la base des enseignements tirés de la planification fantôme. Les mesures ont été présentées dans le cadre d'un paquet global à la commission technique et au comité de pilotage afin de permettre la mise en application. La commission et le comité de pilotage ont décidé de suivre la recommandation du groupe de projet et a donné son accord à la mise en route du projet.

## 1) Evaluation des emplacements

Trois dépôts à fort potentiel ont été trouvés:

- Aarau et Beinwil pourraient être réunis dans le cadre d'un nouveau dépôt Lenzburg
- Sargans et Coire devraient mieux être reliés
- Altstetten devrait être déplacé à Zürich-Herdern et rattaché logiquement du point de vue économique à Zürich.

L'ensemble des mesures décrites sous 1) vont être soumises comme propositions par ZF encore en 2012, afin d'étudier sur place l'acceptation par le personnel et la faisabilité. En 2013 une phase de transition sera mise en place dans le but de générer une optimisation en vue de l'extension des prestations du système DML.

On évaluera ultérieurement des modèles avec plusieurs lieux de dépôts, soit avec deux contrats de travail ou avec les dispositions actuelles dans le cadre de temps de marches supplémentaires.

## 2) Extension de la connaissance de lignes et des véhicules

L'extension de la connaissance de lignes et de véhicules est une solution judicieuse pour augmenter la flexibilité au niveau de la planification. Elle permet d'améliorer sensiblement la gestion de la situation en cas de dérangements et ainsi d'abaisser les coûts.

C'est pourquoi, le léger sureffectif actuel devrait permettre sans augmentation des coûts de permettre de réaliser les instructions nécessaires ETCS, DML, GBT, etc.

## 3) Augmentation des valeurs

Afin d'améliorer la compréhension tant au niveau interne qu'externe, le temps de conduite pur n'est plus décrit comme la «productivité». La productivité est la

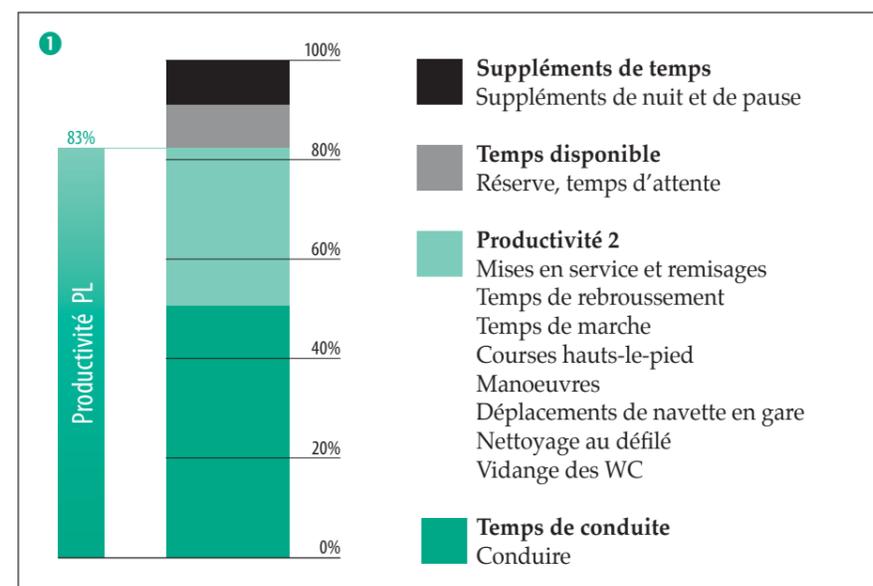
somme constituée du temps de conduite et de valeur de productivité 2 (1). Une augmentation du seul temps de conduite n'augmente pas forcément la productivité du mécanicien. L'augmentation du nombre de trains navettes permet certes d'augmenter le temps de conduite mais uniquement au détriment des prestations de la valeur de productivité 2. La productivité totale reste constante. Un abaissement de la vitesse moyenne des trains de 10% aurait aussi comme conséquence une augmentation du temps de conduite. On constate donc que pour évaluer la productivité, la mesure du temps de conduite n'a qu'une faible influence.

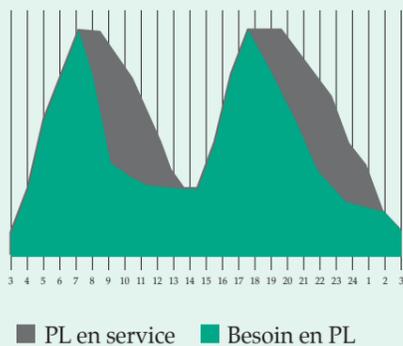
Pour obtenir une réelle augmentation de la productivité, il faut diminuer les «temps à disposition» (traits tirés) et les «bonifications en temps». La «réserve», de notre «service d'intervention» interne avec un mécanicien et un Dispozug est la garantie de qualité des CFF. Sa valeur ne se laisse pas facilement estimer, qu'on y ait recours ou non. Les temps d'attente entre deux prestations ne font qu'augmenter depuis que les CFF ont décidé de recourir aux services de sociétés sœurs. En effet il manque de plus en plus de prestations pour réaliser une planification idéale et économique des tours. Les bonifications en temps proviennent en partie de la loi sur la durée du travail LDT et les CFF ne sont pas en mesure d'en modifier la valeur; tout au plus la quantité. Ainsi, on cherchera à diminuer au maximum les pauses extérieures dans le cadre de la planification (+30% de temps de travail). Mais ici aussi on doit faire attention: plus on fragmentera les prestations, plus les coûts augmenteront.

ZF reçoit souvent des directives qui ont une influence négative sur la productivité. Commandes de prestations à court terme, annulations à court terme de commandes (ce qui oblige à effectuer une double, voire triple planification afin de garantir la qualité), chantiers de l'infrastructure, décisions politiquement correctes en matière d'introduction de nouveau matériel roulant dans telle ou telle région, etc. toutes ces mesures influencent négativement la productivité et se répercutent au niveau des coûts de production ZF, donc aussi au niveau du mécanicien de locomotives.

La barre placée par la division ZF est située à une hauteur ambitieuse. Avec une valeur de 83%, la productivité du mécanicien est déjà très grande. Malgré tout nous sommes disposés à augmenter cette valeur. Cependant, la barre doit être placée à la même hauteur pour tout le monde.

Cette mesure sert à mettre en place une valeur comparable pour toutes les divisions et à se focaliser sur le potentiel réel d'économie.





Les pointes de trafic sont un problème bien connu de tous les planificateurs. Trains supplémentaires, renforcement des S-Bahn, modules de renfort sur le trafic à longues distances, retraits des modules, nécessitent pendant quelques heures le matin et le soir un plus grand investissement en personnel. Après les pointes de trafic, le besoin en personnel descend subitement. Mais le personnel des locomotives qui doit effectuer son service d'une durée moyenne de 492 minutes est toujours là et il faut l'occuper. Comme il n'y a pas assez de travail pour tous après les heures de pointe, la planification se trouve confrontée à des trous entre neuf et douze heures et entre 20 et 23 heures. C'est dans ces périodes qu'on trouve le plus souvent des pauses, souvent non payées, ou des pauses extérieures, dont la bonification en temps légale se monte à 30% et qui ont pour conséquence une baisse de la productivité.

Ces pauses parfois longues ne sont attractives ni pour le personnel des locomotives ni pour ZF, car elles prolongent les périodes de service et génèrent des coûts. Une solution serait de recourir au travail à temps partiel, dans le cas où on serait à-même de recruter des gens disposés à suivre une formation d'un an pour effectuer ensuite des courtes périodes de travail. De tels modèles de travail ne sont probablement pas suffisamment attractifs, d'autant plus qu'ils nécessitent une expérience inutile dans d'autres professions. Une classe à temps partiel a été supprimée à Lausanne par manque de candidats.

La variété des besoins doit principalement être couverte de manière plus réaliste au moyen de solutions internes. Il est clair que la création de nouvelles sociétés sœurs sans une planification intégrale des prestations conduira à un renforcement de ces problèmes et portera atteinte à l'ensemble de la productivité.

## Activité fantôme

Les planificateurs ont découvert un autre potentiel de réduction des coûts: la planification intégrale des prestations des CFF et des sociétés sœurs. *Stephan Gut, président de la section Ostschweiz et membres du projet de planification fantôme pour le VSLF*

La direction du projet de la planification fantôme nous a déclaré peu avant les séances d'information destinées à la surface que notre mesure 4), à savoir la planification intégrale de toutes les prestations, ne devait pas être abordée lors des séances d'information, bien que ce point ait été élaboré et convenu par ZF et les partenaires sociaux.

Une planification globale engendrerait une synergie des prestations et permettrait de répartir le travail d'un point de vue purement économique. Le nouvel outil de planification SOPRE qui remplacera dès l'année prochaine PIPER, serait une solution idéale pour l'intégration de toutes les prestations.

Il est incompréhensible que ce potentiel ne puisse pas être mis en évidence de manière transparente. Et on doit se demander quel rôle joue Anna Barbara Remund avec son double mandat de responsable du trafic régional aux CFF et de présidente du conseil d'administration de la société sœur THURBO ainsi que vice-présidente du conseil d'administration de la société sœur TILO. La problématique des surcoûts est bien connue des responsables de ZF et a déjà été thématisée par la gestion des ressources.

L'échange de prestations est pratiqué de manière ponctuelle mais le potentiel d'économie n'est pas utilisé de manière judicieuse. Et lorsque l'échange de prestations est pratiqué, il est toujours réalisé en faveur de la société sœur. Des prestations non productives ou incomparables sont proposées en contrepartie aux CFF.

Comme évoqué plus haut, la création efficiente des tours devient de plus en plus difficile depuis la séparation des CFF en exploitation de base et création de sociétés sœurs. Les dépôts de Suisse orientale et du Tessin ne fournissent bientôt plus que des prestations en trafic «longues distances» alors qu'en Valais et en Romandie, la tendance est à l'activation de nouvelles sociétés régionales de transport ferroviaire.

A elle seule, Thurbo prévoit pas moins de 102 (!) courses haut-le-pied quotidiennes durant la semaine (mécanicien comme

passager pour se rendre au point de départ de son train), pendant que les mécaniciens CFF de Schaffhouse, Romanshorn ou St. Gall doivent être occupés artificiellement à Zurich, pauses extérieures avec temps de travail improductif et suppléments en temps- car leur dépôt d'attache n'a plus de travail à leur fournir. Le même destin attend prochainement les mécaniciens des régions de Genève, Valais, Bâle lorsque les sociétés sœurs et les autres entreprises de transport régionales (aussi étrangères) leur piqueront la cerise sur le gâteau en vue de créer des prestations rentables pour leur propre usage. Il est très étonnant que le nouveau responsable CFF du trafic «longues distances» nommé le 1 avril 2011, Stephan Pfuhl, ne se soit pas élevé contre le fait que le morcellement de l'entreprise renchérit constamment les coûts de son département. D'autant plus qu'il avait été pressenti pour devenir responsable du développement de l'entreprise CFF et qu'il aurait donc été chargé de détecter les déve-

loppements unilatéraux qui auraient pu nuire au bon fonctionnement de l'ensemble de l'entité.

Le développement actuel laisse à penser que gentiment l'ensemble du trafic régional va quitter le giron des CFF.

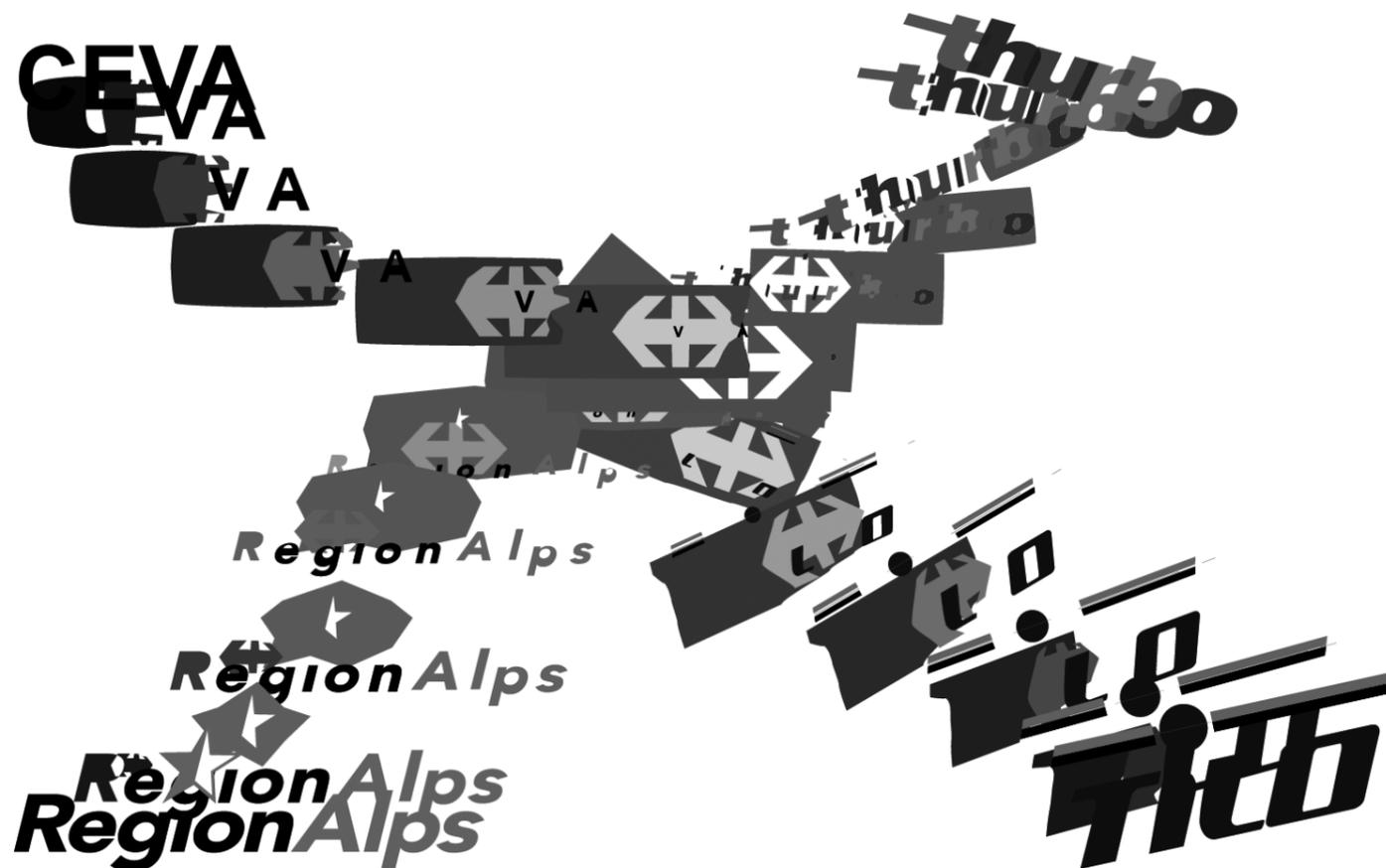
Aussi bien les intertours locaux que le marketing régional aimeraient donner un sens à l'ancrage cantonal du trafic ferroviaire. Mais une délocalisation de la production nous conduira à un désastre financier comme la planification fantôme a pu le mettre en évidence dans la situation actuelle. Cette année déjà, une planification intégrée aurait pu nous faire économiser plusieurs millions de francs, tant du côté des CFF que de celui des sociétés sœurs.

Comme ces sociétés et les autres entreprises régionales de transport ferroviaire sont constituées quasiment exclusivement de mécaniciens, on peut penser qu'elles doivent être très intéressées par une production légère. Si nous ne recourons pas à une planification intégrale des prestations du personnel des locomotives, la production des tours se dégradera et les coûts de production augmenteront massivement. ➤



## On ne vous dit pas tout... Que penser des sociétés filles?

J'ai été nommé en 2011 comme représentant CoPe dans le projet «Productivité». De ce projet est sortie le «concept de la planification de l'ombre» (Schattenplanung) voir l'article de Stephan Gut, un des plus gros projets de P-OP en 2012. *André Alder, président de la section Genève et responsable VSLF Romandie*



Je me suis déplacé à Zurich pendant deux mois pour travailler avec six autres mécaniciens dans un locale de 15 mètres carrés afin de refaire une planification parallèle, avec comme consigne «le plus productif que possible et le plus attractif possible». Nous avons démontré par A + B que les sociétés filles étaient non seulement pas productives, mais qu'en plus elles diminuaient fortement la productivité des dépôts concernés et environnants...

Ce paragraphe fut bizarrement enlevé du premier rapport que nous avons présenté. Le voici donc: «Les synergies entre les CFF et leurs filiales ne sont pas exploitées judicieusement. Les prestations inadaptées ne se complètent pas mutuellement, les échanges de prestations destinées à garantir une formation productive des tours des deux côtés induisent des pertes de productivité non négligeables en raison d'une planification incomplète. Au Tessin avec TILO, Brigue-St Maurice avec CFF-RA. En Suisse orientale CFF-Thurbo: les CFF effectuent à Sargans et Rapperswil des

prestations Thurbo difficiles à intégrer, tandis que Thurbo planifie chaque jour (VP15) 102 (sic) trajets de service. Autres effets consécutifs, p. ex. dépôt de Schaffhouse: les prestations manquantes après la pointe de trafic compliquent la réalisation d'une planification productive, entraînent des pauses à l'extérieur et entravent des prestations de retour logiques et donc productives vers le dépôt d'attache.»

Mon étonnement va plus loin encore. Que présentent les personnes responsable du trafic régional Suisse ou Romandie, favorable aux sociétés filles, à la direction des CFF pour qu'ils obtiennent tant de soutien de leur part. Selon moi pas toute la vérité. Je suis surpris de voir que des projets de près d'un demi-million de francs qui prouvent l'inverse que ce que prônent les responsables du trafic régional actuellement ne soient pas pris en compte.

Je ne peux pas admettre que l'on bafoue ainsi notre travail et que l'on vous présente le rapport de la planification de l'ombre modifié.

Nous avons attiré l'attention des responsables du trafic régionale par un courrier en avril 2012 «Le CEVA nous concernent aussi», ainsi que par une réunion à Genève le 7 juin 2012 avec le responsable du trafic régional Romandie, le chef ZF, le chef RP suisse, le chef de filiale ouest et les partenaires sociaux de Lausanne et Genève. Nous voulions par ce biais attirer l'attention et démontrer que nous sommes plus productifs en travaillant avec RP, que de créer à tout va des sociétés filles.

Pour le moment, rien n'est encore décidé pour Genève, nous dit-on. J'ai de la peine à y croire vu la manière dont on nous présente le projet. Les responsables du trafic régional devront peut-être un jour assumer leurs manques de transparence et leurs mensonges par omissions.

Les Genevois sont impatients de rencontrer la responsable du trafic régional Suisse cet automne à Genève, comme on nous l'avait promis au mois de juin. ➤

## Les uniformes des CFF

En février, j'ai été invitée, de même que quatre autres mécaniciennes de locomotive, à me rendre à Olten afin d'examiner de près l'assortiment des vêtements féminins. *Silja Rogger, mécanicienne de locomotive de Schaffhouse*



Entretemps, des jeans pour dames sont proposés (auparavant, nous étions censées porter des jeans pour hommes ou les pantalons en tissu du personnel de train). De plus, des essayages ont lieu afin de créer une version féminine du polo. Les difficultés de stockage et d'expédition sont aussi résolues, et ma proposition d'allouer un numéro de commande particulier aux jeans pour dames a été adoptée, évitant ainsi des confusions avec les jeans pour hommes. Les jeans de la marque Glove sont les modèles pour dames, tous les autres sont des modèles pour hommes.

Nous avons proposé que la blouse soit disponible en rouge uni, en plus du modèle actuel. Nous ne savons pas encore si cela sera accepté, ni à quelle date. Quelques articles ont été réintroduits. Le gilet Cargo, par exemple, est à nouveau disponible et divers bonnets sont maintenant à choix. La veste de pluie est de nouveau qualifiée de parka, car pour de nombreux collègues, le terme de veste de pluie prêtait à confusion. La veste de pluie, resp. la parka, est dotée d'une doublure pour l'hiver. À l'origine, le terme de veste de pluie avait été choisi car, contrairement à la veste Softshell, elle est imperméable.

Il n'y a pas de veste de pluie légère pour l'été, et ce n'est d'ailleurs pas prévu. Toutes les vestes de l'assortiment sont disponibles en trois longueurs. Par contre, je n'ai pas trouvé où les commander dans le système «KleSy».

Il a parfois fait très chaud cet été, et les mécaniciens de locomotive ont demandé des pantalons courts. Mais, selon la direction ZF, il n'en est pas question. Ils craignent que les mécaniciens de locomotive n'aient

plus l'air professionnels. Je me suis à nouveau adressée au bureau responsable des vêtements de travail: «Je comprends fort bien que la question de l'image soit très importante, mais on ne devrait pas placer l'apparence avant la sécurité et le bien-être du personnel. Par de telles températures, il est inconcevable de travailler en tenue complète (les chaussures de sécurité donnent encore plus chaud) tout en étant pleinement concentré, et sans commettre d'erreurs». Je me suis pourtant heurtée à un mur: «Les pantalons courts ou ¾ n'entrent pas en ligne de compte pour la direction ZF. Pour des raisons bien connues, comme l'apparence et l'image, tenue de travail n'est pas tenue de loisirs. Je compte sur votre compréhension.»

Il semblerait que notre aspect soit des plus importants. Si, accessoirement, nous causons des cas de signaux ou perdons connaissance en cabine, c'est tout à fait secondaire. Voici donc mon conseil pour ceux qui sont astreints au port de ces vêtements: comme il semblerait que la question de notre santé soit d'une importance toute relative dans les bureaux climatisés, et puisque l'on se soucie exclusivement de notre apparence, je propose de changer de vêtements plus souvent, par souci de l'odeur et d'apparence. S'il arrive que par de chaudes journées, il n'y ait plus de vêtements CFF dans l'armoire, il faudra ma foi, bon gré mal gré, aller travailler habillé de ses propres pantalons. Il reste à espérer que la direction ZF réalise qu'en fait, une grande partie du personnel serait prête à porter les vêtements de travail librement, pour peu qu'ils soient adaptés à nos besoins et que l'on puisse s'y identifier. ➤

## Camisole de force.—

«Il faut que vous sachiez que pour ce qui est des appels d'offre, chaque centime compte!» *Richard Widmer, mécanicien de Zurich*

Ces mots – prononcés par l'ancien chef de la direction des trains, Walter Hofstetter – restent dans les mémoires. Car peu de temps après, le nombre de nos supérieurs directs a été massivement augmenté à l'initiative des «hautes sphères». Afin de récupérer les centimes utilisés, le personnel de loc devra rouler de manière encore plus «efficiente». Soit dit en passant, l'augmentation du nombre de chefs du personnel de loc a été justifiée par l'argument de la satisfaction du personnel et comme correspondant à un souhait du personnel de locomotive. Voilà une déclaration qui ne peut que susciter l'étonnement.

Et voilà que – selon des communiqués internes – nos cadres ont découvert que grâce au port de l'uniforme par le personnel de loc, ils pouvaient améliorer la satisfaction de la clientèle. On peut douter du bien-fondé de cette supposition. Il est bien plus probable que pour nos clients, ce qui compte avant tout soit que les mécaniciennes et mécaniciens de locomotive conduisent les trains à destination de manière fiable, sûre et ponctuelle, bref, que nous fassions bien notre travail. Nous pensons également que c'est à ce niveau que se situe notre tâche. Si malgré tout, du fait de suppositions douteuses, le port de l'uniforme devait être imposé au personnel de locomotive, cela impliquerait une fois de plus des frais non négligeables. Frais: ➤



- Achat
- Infrastructure (vestiaires)
- Formation (service clientèle)
- Temps de marche et réglementation des pauses (semblable au personnel des trains)

De nouveau, des frais supplémentaires avec un rapport plus qu'hypothétique! Qui est-ce qui prend la responsabilité de ces nouvelles dépenses? Comment est-ce que l'argent sera récupéré?

Il est à craindre que ce soit le personnel de locomotive qui, comme d'habitude, soit mis à contribution avec des tours de service «plus efficaces» et contraint de porter le chapeau. Toujours plus d'efficacité dans nos répartitions, mise ensuite à mal par de nouvelles idées du management: nous nous sentons comme le pauvre hamster, qui trotte sans cesse sur sa roue.

Les chiffres des dernières années le démontrent clairement: nous contribuons fortement à l'augmentation de la productivité. Mais c'est frustrant de voir nos efforts ruinés par ce qu'en-haut, on appelle des raisonnements. Je demande à la direction de notre entreprise de nous aider à rendre nos CFF plus alertes, plutôt que de nous mettre des bâtons dans les roues. Quelques conseils à cet effet: redimensionnement des superstructures, vérification des énormes dépenses IT (LEA 2!), abandon du projet d'uniformes pour le personnel de locomotive... La liste peut être rallongée – voir Loco Folio 1/2012. ➤

## Uniformes pour le personnel de loc CFF P

Si l'on en croit les déclarations de la direction de Voyageur Operating, la satisfaction de la clientèle est avant tout tributaire de l'identité visuelle du personnel de loc. *Hubert Eckert, mécanicien Zurich*



Comment? Le port de l'uniforme du personnel de loc CFF P augmente la satisfaction de la clientèle?

Le succès économique de la division Voyageur serait directement lié au code vestimentaire du personnel de loc. Malgré son absurdité, une telle allégation ne devrait pas être prise à la légère. Le message sous-jacent devrait mettre la puce à l'oreille du personnel de loc et l'inciter activement à l'opposition.

Je n'aimerais pas m'étendre ici sur l'éternelle discussion concernant les mesures complémentaires et les coûts récurrents en cas d'uniformisation du personnel de loc (notons en passant que le mot «habits de service» n'est qu'un jeu de mots). Les faits démontrent clairement le manque total d'avantages que cela apporterait. La question des uniformes va complètement à l'encontre des objectifs du groupe, non seulement pour ce qui est des coûts, mais également car elle n'est visible sur aucune liste pour l'amélioration de la satisfaction du personnel de loc.

Après que Monsieur Hofstetter ait piteusement échoué dans sa tentative d'imposer en douceur le port de l'uniforme au personnel de locomotive, la direction des trains aurait dû être plus prompte à réagir et mettre un terme à cette initiative. Seuls 16% des collaborateurs parmi le personnel de locomotive (à Zurich il ne s'agit même que de 10%) étaient prêts, malgré le manque d'infrastructure, à porter ces uniformes soi-disant seyants. On ne comptera pas les nouvelles recrues «uniformisées» contre leur gré, forcées par contrat.

Ces chiffres ne sont pas étonnants, d'autant plus qu'il s'agit de vêtements qui n'ont pas vraiment d'allure, qui sont dénués de bon goût. Déjà, pendant la phase d'essais, ces uniformes ont soulevé opposition et refus. Ils ressemblent d'autant plus à une tentative supplémentaire pour acculer le

personnel de locomotive et en faire une catégorie de travailleurs facile à manipuler, sans avis personnel, qui se rend de plus en plus sagement à son travail monotone, sans conscience de soi, sans fierté du métier. Bref, une sorte de personnel de locomotive que déjà l'ancien chef ZF, Hofstetter, aurait bien aimé avoir à sa disposition.

Le dicton «l'habit fait l'homme» est tout à fait exact. On peut tourner cela comme on veut, le résultat reste le même. Les gens bien habillés sont plus sûrs d'eux! Les gens bien mis véhiculent compétence et assurance. Mais il n'y a pas besoin d'uniformes pour ça, surtout avec le choix actuel. Il vaudrait mieux du respect et une reconnaissance honnête de la part des supérieurs et de l'employeur, sans ce sentiment qui nous est constamment insufflé de n'être qu'une désagréable source de dépenses. Ce message, c'est plus de 80% du personnel de locomotive qui l'a transmis sans équivoque aux responsables par son refus de s'exprimer. Dans la politique suisse, il s'agirait là d'un énergique verdict de souveraineté, qui serait respecté sans conditions par le gouvernement! Si l'on veut nous faire croire que nous participons activement au succès de l'entreprise par notre habillement, nous ne pouvons percevoir cela que comme une tentative grossière de plus de nous imposer un uniforme. Il semblerait que, comme d'habitude, la direction ZF n'ait pas révisé sa copie sur le sujet. Et bien sûr, une fois de plus, les belles promesses quant à l'amélioration de la satisfaction du personnel de locomotive ne sont que du vent. Encore et toujours, des signes alarmants sur la voie du démontage systématique de notre image professionnelle.

En passant: la satisfaction de la clientèle dépend avant tout de facteurs tels que la propreté, la ponctualité, l'information et la sécurité. Toutes choses qui, en définitive, ne nécessitent pas le port d'un uniforme. ➤

# BAR du personnel des trains

Au vu des indemnités allouées au personnel des trains CFF P, on peut constater les surcoûts qu'engendrerait une uniformisation du personnel de loc. Ci-après, un extrait de la réglementation sectorielle de la durée du travail du personnel des trains. Les négociations des BAR du personnel des locs viennent de commencer. *Stephan Gut, président de la section Ostschweiz*

## 2. Majorations de temps

### 2.2. Travail accessoire

Pour la part de travaux accessoires à effectuer selon R174.1, une majoration de temps forfaitaire de 18 minutes par tour de travail est accordée sur le temps de travail quotidien. (LP: 8 minutes)

### 3. Temps de travail

#### 3.3. Début et fin du travail

Le moment du début d'un tour doit être déterminé de la façon suivante:

- Minute du départ moins temps de reprise pour les tâches à effectuer moins temps de marche.
- Le moment de la fin d'un tour doit être déterminé de la façon suivante:
- Minute d'arrivée plus temps de remise pour les travaux à effectuer (pour les trains en fin de parcours, il faut habituellement prévoir cinq minutes) (LP : quatre minutes) plus temps de marche (LP : zéro minutes)

#### 3.5 Temps de marche

Les temps de marche sont considérés comme temps de travail et seront répartis pour tous les tours, lors du transfert entre le local du personnel et le lieu de reprise du train et inversement, au début du travail, à la fin du travail, avant et après les pauses/interruptions du travail, ainsi que lors du transfert d'un train à l'arrivée pour un train en partance (LP: zéro minutes).

#### 3.6. Temps de travail maximaux

Par tour de travail, il est possible de répartir:

- 1 tour comprenant un temps de travail entre 541 et 570 minutes (sans majorations de temps) et/ou
- 1 tour comprenant un temps de travail entre 541 et 600 minutes (sans majorations de temps).

Deux de ces tours ne peuvent pas être répartis directement l'un après l'autre.

D'autres tours avec des temps de travail de plus de 540 minutes ne peuvent être attribués qu'avec l'accord des collaborateurs

concernés ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise (codécision).

### 5. Pauses; 5.1. Nombre et durée

Le nombre de pauses doit être limité à une seule.

Celle-ci dure entre 30 et 105 minutes maximum (LP: dès 50 minutes), n'est pas payée et interrompt le temps de travail continu.

Les pauses pendant les repas principaux doivent être de 40 minutes au minimum.

### 5.2. Majorations de temps pour les pauses

Les majorations de temps suivantes sont accordées pour les pauses:

- les pauses entre 30 et 59 minutes sont gratifiées d'une majoration de temps de 20 minutes (LP: entre 50 et 60 minutes).
- les pauses à l'extérieur, sont majorées de 30% de temps.
- les pauses entre 60 et 105 minutes prises sur le lieu de travail sont majorées, pour toute la durée de la pause, de 30% (LP: 0%).

### 5.3. Transitions

Lors de transitions de 30 minutes ou plus entre la fin du travail avec un train à l'arrivée et le début du travail avec un train en partance, il faut répartir une pause.

### 5.4. Pauses pendant la nuit

Entre 23.00 et 5.00 heures, une seule pause de 60 minutes au maximum peut être attribuée. Il doit être possible de prendre un repas chaud.

### 5.5. Temps de travail continu

Un temps de travail continu (sans pauses ou interruptions du travail) de plus de 4,5 heures (LP: cinq heures, exceptionnellement cinq heures dix min.) ne peut être prévu/réparti que dans les cas suivants (LP: pas d'exceptions):

Trafic national:

- cinq heures sans interruption avec l'accord des collaborateurs concernés
- ou dans le cadre de la participation dans l'entreprise (codécision)

Trafic international: cinq heures au maximum

### 5.6 Courtes pauses

Lors de la répartition de tours de travail de plus de 540 minutes, une seconde pause (courte pause) de 30 à 59 minutes peut être accordée. Toute la durée de la courte pause peut être comptée comme temps de travail (LP: 20 minutes pour les pauses entre 50 et 60 minutes). Ce temps de travail englobe la majoration de temps de 30% pour les pauses à l'extérieur et la majoration de temps de 20 minutes pour les pauses inférieures à une heure. Toutes les indemnités sont accordées pour ces courtes pauses.

### 7.3. Nombre de dimanches de congé

En ce qui concerne les agents d'accompagnement des trains qui travaillent selon les modèles de l'annexe 1, un week-end de congé (samedi et dimanche) sur quatre semaines est garanti (LP: pas de garantie sa./di.).

Jusqu'à présent, les mécaniciens CFF étaient contents des BAR du personnel des locomotives et ne voyaient pas la nécessité de les comparer à celles des agents de trains. Mais s'il devait s'avérer que la sphère de compétence des mécaniciens de locomotives doit s'orienter encore plus dans le sens du service à la clientèle, il paraît compréhensible et nécessaire que les conditions cadres soient adaptées en conséquence. A notre demande, Franz Kagerbauer, chef de la communauté tarifaire ZVV (transports publics zurichois), a répondu que le port d'uniforme pour les mécaniciens ne représentait pas une priorité pour lui et que la ZVV n'était pas prête à prendre les surcoûts à sa charge.

Au BLS, tous les projets ont été suspendus en raison des mesures d'économie, ce qui englobe aussi les uniformes du personnel des locomotives.

La table ci-dessous est un résumé incomplet de quelques-uns des surcoûts engendrés pour les CFF. Il se pose alors la question de savoir qui impose ces dépenses et devra en assumer les conséquences. ➤

# Mécanicien à disposition

*Urs Berner, mécanicien de Zurich*

## Uniforme avec inscription «mécanicien de locomotive à disposition»

Avant le début du service, je revêts le super uniforme dernière mode au vestiaire généreusement mis à disposition. Traversant le hall de la gare de Zurich en direction de la tête du train, je renseigne au passage des voyageurs qui me demandent des informations et des renseignements sur les horaires (en trois langues, bien sûr) et, après 20 minutes – espérons que je ne sois pas en retard – j'atteins enfin la loc, quatre minutes avant le départ du train...

Le temps de travail payé reste sûrement de quatre minutes comme toujours, et les 20 minutes restantes, du temps libre.

Non merci!

Je vais continuer à exercer mon métier avec, bien en vue, le badge à mon nom et/ou le gilet orange et par la même occasion apporter incidemment une solide contribution à une bonne situation financière des CFF. ➤

# Salaires appropriés au marché

*Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Dans un numéro du «courrier CFF» de l'été passé, on lisait que l'entreprise CFF cherchait aussi bien en France qu'en Allemagne des futurs chefs-circulation, car ce n'est plus possible de couvrir la demande seulement en Suisse. Là, on se pose quelques questions... Ne nous a-t-on pas expliqué qu'avec le nouveau système salarial ToCo (Total Compensation), des salaires «appropriés au marché» faisaient leur entrée au CFF? Salaire approprié au marché, est-ce que cela ne veut pas dire que celui-ci soit à un niveau tel qu'il assure automatiquement une couverture suffisante, tant au niveau qualitatif que quantitatif de la demande en collaborateurs?

Ou est-ce que les CFF n'avaient pas parlé des salaires du personnel à la base avec ces salaires «appropriés au marché»? Est-ce que le but de ToCo était, peut-être, plutôt de relever le niveau salarial dans le système administratif des CFF? Alors, si des salaires «appropriés au marché» conduisent à ce que les CFF soient menés par les

têtes les mieux faites et les plus capables, finalement le personnel à la base en profite aussi. Mais on n'arrive pas vraiment à s'opposer à l'impression que, malgré ToCo et des salaires «appropriés au marché», surtout dans les étages élevés du système administratif des CFF – notamment aussi chez Conduite des trains voyageurs – ce sont toujours les mêmes personnes qui gravitent, certaines en partie connues depuis des décennies et dont la valeur sur le marché libre de l'emploi ne leur vaudrait pas l'appellation «d'excellents cadres». ➤



Vous aussi, profitez-en!

Vous êtes membre du VSLF? Alors profitez du partenariat avec Allianz Suisse Assurances: conditions spéciales sur les solutions auto, moto et ménage.

N'hésitez pas à nous demander conseil, afin de pouvoir compter pleinement, le moment venu, sur les prestations d'Allianz Suisse.

Demandez dès à présent une offre ou un conseil:

par courriel: [contrats.faveur@allianz-suisse.ch](mailto:contrats.faveur@allianz-suisse.ch),  
par téléphone: 058 358 50 50,  
ou en contactant directement votre conseiller.

À vos côtés de A à Z

Evaluation des frais supplémentaires	Forme	CHF/année
Points d'habillement supplémentaires	Ø 700 points/an	700**
Temps de marche vers le vestiaire (comme ZP)	Ø 14 minutes/jour	2500**
Formation service clientèle (ZP: 18 jours)	1e année: 6 jours	2460*
Coûts par mécanicien par année		5660*/3200**
Coûts par année (x 2400 mécaniciens)		13 584 000*/7 680 000**
*Perte de productivité lors de la 1e année		-5,6%
**Perte de productivité répétée annuellement		-3,2%

# L'accident de personne, un risque professionnel?

Un sujet épineux! Mais soyons francs, chacun de nous se sent touché par la question – qu'il y ait été directement exposé ou pas. Un accident de personne est réellement un risque inhérent au métier de mécanicien de locomotive. Et que peut provoquer un tel évènement chez un mécanicien? Quel soutien les CFF apportent-ils? *Christina Martin, mécanicienne du Zentralbahn*



Prenons mon cas: mon examen pratique de mécanicienne de locomotive en poche dès novembre 2009, j'ai travaillé ensuite au dépôt de Bâle des CFF Voyageur. Le 31 octobre 2011, j'ai été confrontée au premier accident de personne. À la gare de Dornach-Arlesheim, une femme s'est élancée devant «mon» ICN en marche. J'ai été étonnée de voir à quel point j'ai bien réagi et fonctionné. Du côté des CFF, tout s'est fort bien déroulé, le CLP était sur place 20 minutes plus tard avec un mécanicien de réserve. Après les «jours de congé» obligatoires suite à un accident du travail, j'ai fait deux fois le trajet avec l'ICN, accompagnée par mon CLP. Jusque là, rien à signaler. C'est après que les choses se sont compliquées. J'ai commencé à souffrir de véritables attaques de panique en traversant les gares. Je considérais chaque personne sur le quai comme un candidat au suicide potentiel. J'avais perdu confiance et me méfiais des passagers attendant leur train. Ces accès de panique étaient accompagnés de sueurs froides, de palpitations

et de crampes d'estomac, allant jusqu'à la nausée. Je ne pouvais et ne voulais plus continuer ainsi. J'ai entamé une thérapie avec une psychologue recommandée par mon responsable de suivi. Son diagnostic a été vite établi, je souffrais d'un «syndrome de stress post-traumatique», ce qui malheureusement ne peut pas être traité pendant les trois jours de congé octroyés après un accident du travail. Cela prend beaucoup plus de temps (jusqu'à deux ans). Dans un premier temps, la psychologue m'a mise en arrêt maladie pour deux semaines, pour me permettre de retrouver mon calme. Mes pensées tournaient continuellement autour de l'accident. Encore et encore, je revoyais cette femme sauter sur la voie en regardant vers moi... C'est allé si loin qu'en m'endormant, j'avais le sentiment qu'elle se tenait dans ma chambre, la tête en sang. Comme un petit enfant, je ne parvenais plus à m'endormir dans le noir. Ces deux semaines m'ont aidée à prendre un peu de distance, malgré tout. Ensuite, j'ai roulé une semaine, accompagnée par

un collègue mécanicien. Cette aide a donné des résultats miraculeux et je me suis sentie suffisamment bien pour conduire seule. J'avais encore un sentiment désagréable en traversant les gares, mais ça allait. Jusqu'au 30 janvier 2012, pratiquement trois mois plus tard, jour pour jour, quand une deuxième personne s'est jetée devant mon train. De nouveau un train direct, de nouveau dans une gare. Après la collision, encore occupée à freiner, j'ai juré comme un beau diable et laissé libre cours à ma colère.

J'étais si fâchée contre cette personne qui venait de réduire en miettes la confiance en mes capacités que j'avais regagnée de haute lutte.

«Prends soin de toi», mais tout n'est pas remboursé!

Cette phrase, je l'ai entendue à plusieurs reprises après les accidents. Mais attention: tout ce qui aide et fait du bien n'est pas forcément remboursé. Je suis allée chez une kinésologue (c'est reconnu par les caisses-maladie) avec le résultat suivant: bien qu'il

se fût clairement agi d'un accident du travail, la SUVA a payé moins de la moitié des honoraires; je devais prendre en charge les 170 francs restants, plus précisément, transmettre la facture à ma caisse-maladie! Il a fallu une demi-heure de discussion avec le CLP, pour que finalement les frais soient pris en charge par les CFF.

Après le deuxième accident, j'ai demandé à la SUVA quels étaient les droits du mécanicien de locomotive:

## 1. Médecine complémentaire ou alternative

Le terme de médecine alternative, aussi appelée médecine douce, désigne une grande variété de méthodes de traitement et de concepts de diagnostic, développés en alternative ou en complément aux méthodes de traitement scientifiques de la médecine classique. Ces thérapies alternatives sont avant tout pratiquées par des thérapeutes tels que les naturopathes, les thérapeutes complémentaires, etc. Ces thérapies, scientifiquement non-reconnues, ne font en principe pas partie des prestations prises en charge par l'assurance-accident (art. 10 de la LAA, en relation avec les dispositions de l'ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins, SR 832.112.31) mais peuvent avoir un effet bénéfique sur le processus de guérison. C'est pourquoi de telles thérapies peuvent être prises en charge par la SUVA, sans obligation de sa part – de façon limitée et contrôlée – afin de réduire les coûts thérapeutiques. La participation éventuelle se monte généralement à 50% du montant, à raison de 55 francs par séance, au maximum. Des traitements par l'hypnose ou la kinésologie peuvent donc être remboursés dans les limites du pourcentage prévu.

La médecine complémentaire (acupuncture, neurothérapie, homéopathie, médecine traditionnelle chinoise, médecine anthroposophique et phytothérapie) est réglée par le TARMED et remboursée en conséquence par la SUVA, pour autant qu'elle soit dispensée par un médecin confirmé disposant de la formation adéquate.

## 2. Soutien psychologique

Chaque assuré a droit au traitement approprié des suites d'un accident. Les séances chez un psychologue peuvent faire partie intégrante du traitement, pour autant qu'elles aient été prescrites par un médecin. Comme l'intensité des troubles et le processus de guérison en lui-même ont une influence directe sur la nature et la longueur de la thérapie, il n'est pas possible de déterminer les limites du traitement, plus précisément, le nombre de séances nécessaires à la guérison. Selon l'art. 54 de la LAA, les applications thérapeutiques

doivent se limiter à ce qui est nécessaire au traitement.

## 3. Rechute – Reprise d'un traitement

Pour faire jouer les prestations obligatoires de l'assurance-accidents, il faut que les troubles psychiques – en cas de rechute également – puissent être imputés à l'accident avec une forte probabilité. Si c'est le cas, l'assureur est responsable et assumera les frais de traitement.

Pour résumer, je dirai que le suivi assuré par les CFF est remarquable! L'encadrement par le CLP peut encore être amélioré; pourquoi le CLP ne prendrait-il pas

### Procédure après un accident de personnes

À de nombreuses reprises, le VSLF a demandé qu'après un accident de personnes, il soit en principe défendu au mécanicien de poursuivre la marche. Actuellement, la procédure choisie est comparable à celle d'un cas de signal (entretien avec le CLP/LLP) et la poursuite de la conduite est possible. Le VSLF demande que dans ce cas également, un mécanicien de réserve soit envoyé sur les lieux afin de soutenir son collègue et qu'il conduise éventuellement le train à destination. Dans la mesure des disponibilités, un CLP/LLP accompagne le mécanicien pour faire sa déposition et s'occupe de lui.

Nous avons réitéré notre requête lors de l'entretien qui s'est déroulé avec le directeur général Andreas Meyer concernant les lacunes relevant de la sécurité. Les CFF sont d'accord avec les propositions du VSLF. Dorénavant, après un accident de personne, la procédure suivie sera comparable à celle d'un cas de signal et un mécanicien sera systématiquement envoyé sur le lieu de l'accident. P-OP et G-PN entreprennent les démarches nécessaires et rédigent la nouvelle réglementation pour la fin juillet. Celle-ci est déjà en vigueur.

Nous remercions les CFF d'avoir bien voulu répondre à nos exigences concernant les accidents de personnes. Des entretiens à ce sujet ont déjà eu lieu avec Turbo AG et le SOB AG nous a confirmé qu'il allait examiner la procédure. Au BLS la procédure déjà appliquée actuellement prévoit que le mécanicien ne poursuit pas la marche et n'est pas présent lors du rétablissement de la ligne.

en charge la paperasse pour la SUVA? En règle générale, il est présent lors de l'interrogatoire de police et connaît le dossier. Il en va de même pour le rapport ESI. De plus, les CFF ainsi que toutes les autres entreprises ferroviaires doivent comprendre qu'un tel événement est traumatisant, peu importe que la personne ait agi sciemment ou qu'il s'agisse d'un accident. Il n'est pas possible de mettre tous les mécaniciens et mécaniciennes de locomotive dans le même panier et de décréter que pour tout un chacun, trois jours suffisent à récupérer! Il est malheureusement vrai que, tant qu'on n'a pas vécu une telle situation, on ne sait pas ce que c'est! Un autre point m'a beaucoup étonnée: pourquoi le mécanicien de locomotive concerné rencontre-t-il de telles difficultés, lorsque par exemple, il a besoin d'éviter la ligne en question ou de conduire un S-Bahn, pendant quelque temps, afin de faciliter sa reprise dans la vie professionnelle? Ça peut difficilement être une question de protection de données, comme on l'a indiqué dans mon cas. La «conduite accompagnée» par un collègue mécanicien devrait aussi être normale. C'est une méthode simple, qui donne d'excellents résultats! Pour finir, les entreprises devraient également réfléchir à la manière de protéger leur personnel des médias. À l'heure actuelle, tout est photographié grâce aux portables et transmis par des lecteurs, tout fiers de jouer les reporters. Que dire si le mécanicien de locomotive concerné fait l'objet d'un article et paraît en photo? J'ai présenté tous ces points au chef de la conduite des trains de P, Mani Haller, lors d'un entretien qui, espérons-le, portera ses fruits.

Et pour finir, en dépit de toutes les rumeurs, je suis encore mécanicienne de locomotive. J'ai réduit mon réseau de lignes et je profite pleinement de la Suisse centrale. Ça vaut vraiment la peine de se battre pour retrouver sa place en cabine!

J'ai créé le groupe d'entraide «Lokführer-Selbsthilfe» sur Facebook à cause de ce que j'ai vécu, parce que cela m'a aidé d'y échanger des idées. J'active personnellement l'autorisation d'accès des nouveaux adhérents, de sorte que les contributions ne peuvent être consultées que par les membres. L'idée est de pouvoir partager notre vécu et ce que nous avons sur le cœur, à toute heure du jour et de la nuit. Ce groupe n'a rien à voir avec le VSLF. Il est né de ma propre initiative et les mécaniciens de locomotive y sont à tout moment les bienvenus!

Lien Facebook: [facebook.com/groups/393132134079698/](https://facebook.com/groups/393132134079698/) ou rechercher «Lokführer-Selbsthilfe», puis cliquer sur «rejoindre ce groupe». ➤

## Remise en forme des locomotives Re 6/6

L'emploi quotidien intensif des locomotives a montré ces dernières années que des faiblesses liées à l'âge pouvaient apparaître. Afin de les éliminer et de prévenir d'autres problèmes pouvant survenir à chaque instant, les Re 6/6 seront soumises à un service pack 1. *Philipp Maurer, comité central VSLF*



15 mesures seront introduites sur les 84 locomotives de la flotte (sans les prototypes). Celles-ci comportent les points suivants:

- Six mesures afin d'éviter des problèmes qui n'ont actuellement pas d'influence sur le service mais dont on sait qu'ils seront d'actualité dans un proche avenir.
  - Cinq mesures pour supprimer des problèmes actuels
  - Quatre mesures concernant l'ergonomie à la place de travail
- Cela représente dans le détail:  
Locomotive:
- Changement préventif du filtre de protection de tension sur l'alimentation du ZUB
  - Contrôle préventif et remplacement en cas de besoin des éléments de déformation derrière les tampons
  - Assainissement complet du circuit pneumatique
  - Equipement complété d'un balai ainsi que d'une canne pour faire le frein
  - Montage d'un nouveau chargeur de batteries

- Mesures au niveau du circuit haute tension afin d'obtenir des données sur les valeurs d'isolation de la flotte entière de Re 6/6 et dans le but de prendre des dispositions dans le cas où ces valeurs sont trop faibles.
- Montage de filtres de protection de la tension sur l'alimentation des DMI (Driver-Machine-Interface)
- Montage d'une ventilation régulée thermiquement sur les DMI
- Suppression du problème de la lampe de ventilation qui clignote (hormis lors de dérangement de la régulation)
- Cabine de conduite:
  - Changement préventif de la pédale de décharge du frein automatique
  - Montage et déplacement du thermostat de chauffage de la table
  - Modification des guides de fenêtre afin de pouvoir éliminer les fenêtres qui se coincent
  - Montage d'un siège de mécanicien pneumatique

- Montage d'un nouveau siège d'aspirant  
Ces 15 mesures sont issues de trois propositions d'amélioration KVP.

Les travaux seront effectués dans les ateliers industriels de Bellinzzone. La mise en application des mesures se fait sur une durée de cinq jours de travail, de sorte qu'il est possible d'effectuer le service pack 1 sur toutes les locomotives prévues, d'ici à la fin 2014.

Lors d'une inspection aux ateliers principaux de Bellinzzone, nous avons pu faire la constatation suivante: contrairement à ce qu'avait prétendu durant de nombreuses années le propriétaire des locomotives d'alors, il est tout à fait possible d'installer un siège de mécanicien pneumatique dans la cabine (1). La place pour les jambes est suffisante et le confort de travail est nettement amélioré. Le nouveau siège pneumatique correspond au modèle que la division Voyageurs utilise actuellement. Contrairement au siège utilisé sur les Ae 6/6, ce nouveau siège pivote facilement. En outre, une

modification effectuée au niveau du circuit d'alimentation en air permettra d'éliminer le risque de rupture de la conduite.

Pour les sièges d'aspirants mécaniciens, deux variantes nous ont été proposées (visibles dans les locomotives 11613 et 620061). La variante 1 est un siège pliant qui est rabattu contre la paroi arrière et qui peut être déplié en cas de besoin (identique à ceux qui existent dans les compartiments à vélo des trains régionaux). C'est une solution très confortable (2/3).

La variante 2 est un tabouret pliant qui peut être utilisé à l'endroit voulu et qui se range dans l'armoire des appareils cabine 2 (4/5).

La variante 1 est à notre point de vue la plus souhaitable mais risque d'augmenter de manière inutile les frais de réparation puisqu'il faut d'abord rabattre le placet afin de pouvoir ouvrir l'armoire des appareils. En peu de temps, la porte endommagera le rembourrage du siège. La variante 2 n'est pas aussi confortable, par contre elle est plus pratique et moins onéreuse. Le tabouret n'est pas fixé et peut être installé à n'importe quel endroit en cas de besoin. Il trouve aussi sa place dans le coin entre la table de conduite et la climatisation, ce qui permet de l'utiliser lorsqu'il n'y a pas de deuxième occupant pour y déposer le sac ou les affaires du mécanicien.

Unique désagrément: il n'est pas possible de procéder à un assainissement au niveau phonique durant le service pack 1. Espérons cependant que ce sera possible lors de l'assainissement de la climatisation qui doit intervenir pour l'ouverture du tunnel de base du Gothard et qui sera une des composantes d'un autre service pack. ➤



## CFF Cargo effectue sa mise en forme

Les nouvelles structures de conduite ont été introduites depuis le 1 septembre. Il ne s'agit pas seulement d'un redimensionnement visible des structures dirigeantes mais on a aussi continué à éliminer les doublons. Après la suppression des directions de plates-formes, on a pu assister à certains endroits à une amélioration positive des relations. *Philipp Maurer, comité central VSLF*



Il est à nouveau possible aux collaborateurs d'organiser leur travail de telle manière que, par catégorie professionnelle entière, ils ne soient plus considérés comme des menteurs et des vauriens. La sensation qui émane du nouveau climat de travail permet à nouveau d'effectuer son travail avec plus d'entrain.

La réduction de l'équipe dirigeante rendue nécessaire depuis de nombreuses années pour améliorer la structure de l'entreprise et qui avait été proposée à l'époque par Monsieur Sørensen (en 1999 déjà) est quasiment arrivée à son terme après pas loin de douze ans et doit être considérée comme un signe positif. Après avoir proposé une vision de structure allégée pour Cargo, Monsieur Sørensen s'est retiré bien trop tôt «pour des raisons personnelles», de sorte que le désastre sous forme d'une structure en constante progression a pu poursuivre son essor.

Jusqu'à ce qu'on se décide à dégraisser Cargo, la problématique s'est un peu éternisée, en dépit de toutes les bonnes intentions. La situation est due en bonne partie à la politique des anciens dirigeants sous la houlette de Monsieur Weibel (Entreprise) et de monsieur Nordmann (CFF Cargo). Sous la direction de Monsieur Nordmann, l'entreprise s'est mise soudain à enfler, à l'image de la première réorganisation de 2006 qui s'est avérée être un véritable fiasco (après la réorganisation accompagnée de suppression de postes à l'Elsässertor, CFF Cargo avait soudain plus de collaboration à sa tête qu'auparavant).

Que le redimensionnement de la structure dirigeante soit une bonne chose ne doit pas nous faire oublier qu'à l'image des restructurations qui se sont déroulées au niveau de la production, il s'agit avant tout de collaborateurs qui sont touchés par ces mesures. Au contraire des collaborateurs de la production qui sont eux soumis à la CCT et protégés par celle-ci, bon nombre de

collaborateurs actifs à l'Elsässertor ne sont soumis qu'au code des obligations et ne disposent pas de la possibilité de recourir aux mêmes possibilités de reclassement au sein de l'entreprise. Ajoutons qu'en raison d'une politique du personnel erronée et pratiquée par l'entreprise durant les années 2005/2006, les mécaniciens Cargo B100 ont tous perdu aujourd'hui leur emploi.

Le VSLF n'a pas entendu les résultats des négociations entreprises en 2005 sur les images professionnelles de la même oreille que les dirigeants de l'époque ni que les sous fédérations du SEV. Au contraire ! A l'époque, nous avions prédit le scénario qui vient de se produire. Nous devons cependant avouer que notre pronostic était faux puisqu'en nous basant sur les faits à notre disposition à ce moment nous avions planifié un effondrement du système en 2010 déjà. La coupe sèche effectuée actuellement aurait pu être évitée à cette époque avec une politique du personnel prévoyante puisque la problématique de ce système était déjà connue de tous.

Les postes de mécaniciens B100 disparaissent donc des dépôts. En outre, les lieux de service Buchs, Langenthal et Renens sont supprimés. Sur l'ensemble de la Suisse, cela concerne 68 postes de mécaniciens B100.

La décision de supprimer les postes de mécaniciens LC B100 est arrivée de manière surprenante puisqu'en juillet, CFF Cargo nous avait encore certifié que les LC B100 continueraient à être employés dans les dépôts conformément aux images professionnelles en vigueur. Nous avons alors transmis une information dans ce sens et nous sommes pleinement à même de comprendre la réaction de colère exprimée par les collaborateurs concernés.

Tous les LC B100 qui remplissaient les conditions pour compléter leur formation comme LC B ont été ou seront formés en tant que tels. Cette mesure qui figure au nouveau catalogue des images profession-

nelles permet de réduire de manière notable le nombre de postes de travail supprimés. Ce n'est qu'une piètre consolation par rapport à tous les mécaniciens B100 qui ne remplissaient pas les conditions pour parfaire leur formation : ils perdent leur occupation actuelle.

Grâce au centre du marché du travail ancré dans la CCT (Noa/ Chance), les collaborateurs concernés recevront un soutien professionnel qui leur servira à trouver un autre poste ou une filière de perfectionnement. Il faut aussi préciser que le nombre de place de mécaniciens B100 inscrites actuellement dépassent largement le nombre de collaborateurs qui perdent leur poste de travail.

On doit aussi affirmer sans ambiguïté que toutes les solutions proposées ne correspondent pas aux compétences actuelles et qu'on demande aux collaborateurs une certaine faculté d'adaptation aux nouvelles opportunités qui leur sont proposées. On doit se poser la question de savoir pourquoi la division P envisage de former des nouveaux mécaniciens B100 alors qu'elle sait pertinemment que la division Cargo est en train de supprimer ses postes de B100. Nous devons constater ici à nouveau que la communication interne à l'échelon de l'entreprise entière ne fonctionne pas sans problèmes. Nous ne pouvons que recommander aux mécaniciens B100 concernés de demander aussi à la division P si celle-ci a encore des postes de B100 à repourvoir.

Depuis le 9 décembre 2012 on pourra peu à peu vérifier si le nouveau système de trafic de wagons complets se justifie dans la pratique. Il est clair que de mesures de correction devront intervenir durant le déroulement de l'exercice. La pratique nous apprend cependant que ce système fonctionnera certainement et ceci en dépit de ses problèmes de jeunesse. Nous sommes obligés d'entrevoir un avenir positif pour CFF Cargo si toute les mesures de correction apportent les effets escomptés et que la direction reste prête au front à réagir à la moindre modification de situation.

Il ne faut cependant pas négliger de mentionner que d'autres divisions et entreprises actives sur le réseau ferroviaire se battent avec des problèmes identiques mais que celles-ci n'ont pas encore entrepris leur redressement salutaire.

Le défi proposé aux partenaires sociaux et tout particulièrement au VSLF ne va pas en direction d'une diminution des engagements!

## Domino

*Daniel Walti, mécanicien de Brugg*



### Fermeture de l'automotrice dans les trains Domino circulant au-delà de Waldshut

Depuis plus d'un an, les nouveaux trains Domino empruntent le pont du Rhin entre Koblenz et Waldshut D. Pour pouvoir traverser le pont, malgré le poids total trop élevé du véhicule moteur, l'automotrice RBD est vidée par le mécanicien à Koblenz et circule ensuite fermée à clé jusqu'à Waldshut. Grâce à l'engagement des collègues mécaniciens des dépôts concernés, cette solution peu conventionnelle a pu être mise en application pour le changement d'horaire de 2011. Le danger existe maintenant que les personnes responsables se reposent sur cette solution et que l'engagement des mécaniciens des dépôts concernés soit considéré comme une situation durable.

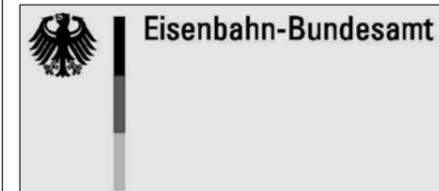
L'évacuation de l'automotrice conduit inévitablement à des situations désagréables pour le mécanicien. Que ce soit par le fait que quelques voyageurs ne soient d'accord de se déplacer qu'après d'interminables discussions ou que cette évacuation indispensable soit considérée en particulier comme de la provocation par certains voyageurs avinés. On a déjà discuté de cette problématique pour les S-Bahn de nuit et force est de constater que cela représente une mise en danger pour le mécanicien. L'évacuation de l'automotrice, même si celle-ci est précédée d'annonces circonstanciées au haut-parleur, conduit trop souvent à des conflits et va à l'encontre de nos intérêts en matière de service à la clientèle. Il serait important de savoir, pour le personnel des locomotives des dépôts concernés, quand la situation va à nouveau rentrer dans la normalité. Est-ce que les bouleversements liés aux travaux de transformation dans la vallée de l'Aar Inférieure déboucheront sur un retour à la normalité?

## A droite ou à gauche?

*Commission technique VSLF*

P-OP-RSQ vient de sortir un court descriptif de la ligne Koblenz-Waldshut D à l'intention du personnel des locomotives, l'autorisant à parcourir le petit tronçon équipé de la signalisation allemande. Sous le chapitre «particularité», il est mentionné: Le signal de sortie mécanique de Waldshut et la plupart des autres signaux de la DB sont situés à droite.

Dans l'extrait de la réglementation des signaux émanant de l'Office fédéral allemand des chemins de fer, on trouve la précision suivante:



### Compilation des directives concernant la signalisation ferroviaire 1959 (ESO 1959), ESO (7) AB 2.

Les signaux implantés définitivement, ainsi que les signaux de ralentissement Lf 1, Lf 2 et Lf 3, le signal de protection Sh 2 et les signaux El 3, El 4 et El 5 se trouvent en général immédiatement à droite – sur les voies doubles où la circulation se fait à l'inverse du sens de circulation habituel directement à gauche – à côté ou au-dessus de la voie parcourue. Si ces règles ne devaient pas être respectées pour l'implantation de certains signaux, elles devront être indiquées à proximité des signaux concernées.

En ce qui concerne les chemins de fer de l'Etat, les exceptions permanentes et transitoires doivent être publiées par le gestionnaire de l'infrastructure.

En ce qui concerne les chemins de fer privés, les exceptions doivent figurer dans une directive de service. Les descriptions droite et gauche doivent être entendues par rapport au sens de circulation.

Ces directives règlent de manière claire de quel côté doivent être implantés les signaux pour la DB. A l'inverse, on a adopté un autre comportement en Suisse, où durant les dernières années on a assisté à une implantation sauvage tantôt à gauche, tantôt à droite des voies.

## Soleure

*Andreas Luck, mécanicien de Bâle*



### Equipements de sécurité lacunaires à Soleure

A Soleure, plusieurs fois par jours, la situation suivante a lieu: l'Interregio Zurich-Bienne entre à 125 km/h sur voie 2, et en même temps, derrière le signal à l'arrêt à la fin du quai, arrive depuis l'autre côté le train régional Sonceboz-Bienne. Les prescriptions, d'après l'Ordonnance sur les chemins de fer (OCF) sont remplies car le chemin de glissement prescrit (distance depuis le signal à l'arrêt jusqu'au point du danger) s'élève à 80 mètres, ce qui est respecté exactement dans le cas de Soleure. J'ai annoncé cette situation extrêmement dangereuse par un ESI en août 2011, et vu que je n'avais pas reçu de réponse jusqu'en mai 2012, j'ai suivi la voie hiérarchique par courriel. Malgré la transmission immédiate de cette annonce de 2011, ni mon CLP, ni moi n'avons reçu de réponse fin juin 2012, alors je me suis adressé directement à CFF Infrastructure.

D'après CFF Infrastructure, le danger primaire dans les installations à Soleure serait les départs contre le signal de tronçon à l'arrêt, et momentanément, il n'y aurait aucun budget pour installer du ZUB à cet endroit. Mais les points dangereux sont à nouveau évalués et des mesures mises en route en permanence.

Une situation dangereuse avec possibilité d'une collision frontale à haute vitesse qui a lieu une fois chaque heure comme à Soleure devrait être désamorcée immédiatement par une nouvelle balise ETCS avec programmation ZUB. Une fois de plus, les annonces du personnel des locomotives n'ont pas de réponse et seulement après une intervention personnelle, on regarde le problème. J'attends des solutions.

# Hit parade des incidents relevant de la sécurité

Un mécanicien de Bâle (nom connu de la rédaction)

## Hit parade des incidents relevant de la sécurité d'un mécanicien de Bâle durant onze ans de travail

**10e place.** Je conduisais un train de citernes constitué de 1800 tonnes d'essence entre Karlsruhe (D) et Bâle. Sur quatre wagons, le frein était paralysé et six autres wagons étaient cartés avec la feuille bleue de Railion (DB Schenker) par le dépôt de Kornwestheim avec comme indication: «à conduire en réparation après déchargement». Cette feuille avait été apposée environ trois semaines auparavant. La centrale de gestion CFF Cargo de Duisburg a décidé que ce train devait rouler.

**9e place.** Je conduisais un train de marchandises de 88 essieux contenant des produits dangereux en provenance d'Europe de l'Est et qui avait passé la frontière selon le régime international de confiance. À Brugg, j'ai constaté une fuite à la conduite générale. J'ai pu alors constater que: une partie des appareils de freins pendant sous les wagons, le calcul de freinage était erroné, les délais de révision de certains wagons étaient dépassés, la conduite générale n'était pas étanche et une partie des bouchons n'étaient pas serrés comme il faut. La centrale de gestion du trafic ne connaissait pas le contenu des wagons.

**8e place.** J'ai remis un train IC à deux étages au faisceau de voies à Bâle. Sur une voiture de 1e classe, le couvercle du transmetteur de l'anti-enrayeur pendait au couvercle de la boîte d'essieu de sorte que le roulement de la boîte était à l'air libre. Le train est arrivé dans cet état depuis Interlaken.

**7e place.** À Zurich Hardbrücke, le pantographe de ma locomotive a été arraché et la ligne de contact endommagée. Le pantographe se trouvait sur le toit à environ 10 cm de la ligne de contact. L'agent de la manœuvre a retiré la prise de la ligne de train sur ordre d'un quelconque «responsable» de l'infrastructure, malgré mon interdiction expresse, ceci en dépit du fait que la ligne de contact n'était pas déclenchée et mise à terre. Les explications du collaborateur de l'infrastructure s'ap-

puyaient sur le fait que la gare devait rester praticable.

**6e place.** Le chemin de freinage pour les trains de marchandises entre deux signaux à Lüpfig était insuffisant. Les vitesses introduites dans le tableau des lignes ne correspondaient pas avec la nouvelle implantation des signaux. Après mon rapport, il a encore fallu quatre mois pour que les vitesses des catégories A85-A105 soient abaissées de plus de 20 km/h.



**5e place.** À la gare aux marchandises de Weil am Rhein (D), j'ai reçu un ordre de départ. Le collègue du BLS situé sur la voie d'à côté s'est alors aussi mis en mouvement, de sorte que nous nous sommes retrouvés à vouloir franchir la même aiguille. Le collaborateur de la DB avait simplement oublié de tourner une aiguille.

**4e place.** J'étais aux commandes de la S3 à l'entrée de Sissach. Sur le display de la radio GSM, j'ai vu le pictogramme de conversation radio allumé mais aucun son audible n'était perceptible dans la radio. Peu de temps après le départ de Sissach, j'ai croisé un train de marchandises avec un wagon dont la bâche volait librement dans mon profil de voie. Malgré un freinage rapide, la collision n'a pas pu être évitée. Le gestionnaire de l'infrastructure m'a appelé ensuite sur mon Natel pour m'informer qu'il voulait m'avertir que j'allais croiser un train engageant le gabarit. La navette a été légèrement éraflée.

**3e place.** J'étais en route à quatre heures et demie entre Erstfeld et Bâle RB. Le chef circulation m'a appelé pour m'informer qu'il ne parvenait pas à contacter le responsable de chantier de Frick et m'a dicté un formulaire d'ordre «marche à vue». À la sortie de Frick, en roulant à la vitesse d'un homme au pas, j'ai vu, sur la voie d'à côté, une grue de chantier en train de décharger des voies à travers ma propre voie. Le chef de chantier m'expliqua que la voie située

entre Brugg et Pratteln était totalement interdite et que le premier train qui était attendu était l'Interregio Bâle-Zürich Aéroport de 5 heures 2.

**2e place.** Lors de la réfection des voies à Rheinfelden un ralentissement à 80 km/h avait été posé, suivi d'un autre à 50 km/h. Immédiatement après le signal avancé à 50 km/h, se trouvait le signal d'exécution. Le chemin de freinage était nettement insuffisant. J'ai donc parcouru le début du tronçon sans freiner à 80 km/h sur une voie fraîchement ballastée.

**1e place.** J'étais aux commandes d'une chaussée roulante de Weil am Rhein D en direction de Freiburg im Breisgau (D). Le train était composé d'une voiture

d'accompagnement pour les chauffeurs et de 19 camions chargés sur des wagons surbaissés, pour un tonnage de 1200 tonnes environ. Le signal d'entrée de Efringen-Kirchen était «ouvert» et l'avancé de sortie montrait l'image «arrêt attendu» (avertissement). J'ai effectué un serrage renforcé, malheureusement, le train n'a pas ralenti. En effectuant un serrage rapide, le frein du train a enfin réagi et je me suis retrouvé au-delà du signal de sortie qui s'était ouvert entretemps. Le journal de bord de la Re 421 des CFF contenait huit annonces rédigées en deux ans concernant le robinet de frein qui ne réagissait parfois qu'en position de serrage rapide et pas dans les autres positions.

Fort heureusement, tous ces cas n'ont occasionné aucun dégât ni aux personnes ni à l'environnement. Ma revendication à l'égard des chemins de fer: prenez les rapports de mécaniciens au sérieux. ➤

# Prescriptions

Commission technique VSLF

## Procédure irréfléchie lors de l'élaboration de prescriptions

Le 8 juillet 2012, un complément au règlement du matériel roulant concernant les DPZ (trains à deux étages) est entré en vigueur avec la désignation P 20033810. Ce complément remplace une directive qui était entrée elle-même en vigueur le 1 juillet 2012 (!). Cette procédure digne d'un amateur a été justifiée de la manière suivante:

### 1.1 Situation de départ

Lors de la réédition du 1 juillet 2012, on a réglé une nouvelle fois sous le chiffre 9.4 du P 20006650, la fermeture des portes défectueuses, dans le cahier du matériel roulant concernant les trains navettes à deux étages DPZ.

La raison de la directive qui prévoit que, sur une même plate-forme, il faut verrouiller les deux portes et les étiqueter est liée à la protection contre le pincement. Lorsqu'une porte est isolée, il arrive que, dans certains cas et depuis les dernières adaptations, l'ensemble de la plate-forme ne fonctionne plus. Lors des transformations qui font partie du projet LION (DPZ+) ce dérangement va à nouveau être résolu. Comme cette situation sera rapidement résolue et que les portes pourront à nouveau être verrouillées depuis dehors, nous renonçons à introduire cette mesure transitoire.

P-OP-RSQ, sig. A. Rufener  
responsable des prescriptions

Des prescriptions qui changent dans un délai de huit jours ne garantissent pas un déroulement sécuritaire de l'exploitation aux chemins de fer, mais favorisent une culture de l'indifférence au sein du personnel. Il ne faut donc pas s'attendre à ce que, lors de dérangements, les collaborateurs soient à même, dans l'effervescence qui caractérise ce genre de situations, de se rappeler et d'appliquer des directives qu'ils n'ont pas eu le temps de mémoriser. En outre, cela fait plusieurs années que des cours concernant l'introduction de nouvelles prescriptions n'ont pas été proposés au personnel des locomotives. Le problème de devoir lire, comprendre, classer et ranger des prescriptions durant les temps libres n'est pas un nouveau problème. Les éventuelles questions liées à ces prescriptions doivent alors aussi être posées durant les temps libres et les pauses.

Le personnel des locomotives attend aussi que, lors de l'élaboration des prescriptions, le principe de base du «SAVOIR ferroviaire» puisse être vécu en tant que tel et que les conditions indispensables soient mises à disposition du personnel. ➤

# Lacunes relevant de la sécurité

Hubert Giger, président VSLF



## Rencontre avec le directeur général Andreas Meyer au sujet des lacunes relevant de la sécurité

Les partenaires sociaux et le directeur général Andreas Meyer ont signé au printemps 2011, à l'initiative des CFF, une convention prévoyant un processus pour la gestion des lacunes en matière de sécurité au sein de l'entreprise. Dans cette convention, les partenaires sociaux acceptaient l'obligation d'annoncer les lacunes sécuritaires aux CFF et de ne pas commencer par les rendre publiques. En contrepartie, les CFF s'engageaient, entre autres propositions, à prendre un ensemble de mesures visant à améliorer le processus d'annonce et de feedback, afin de procurer un vrai système d'annonce en cascade aux collaborateurs (voir l'encadré).

Les représentants du personnel continuent de leur côté à annoncer les lacunes en matière de qualité et de sécurité aux divers interlocuteurs dans les divisions concernées ou directement à HR entreprise. «Si des divergences importantes devaient subsister après la cascade d'annonce, elles feront l'objet d'une interpellation adressée directement au CEO et seront éclaircies dans le cadre d'un entretien.»

Après que le VSLF ait annoncé divers faits avérés depuis de nombreuses années parfois, nous avons demandé de manière insistante à pouvoir obtenir un entretien avec le CEO Andreas Meyer. Les thèmes qui ont été abordés sont les suivants:

- La signalisation des ralentissements
- L'implantation des signaux
- La procédure après un cas de suicide
- La gestion des inexactitudes dans les prescriptions
- La gestion des annonces concernant des insuffisances sur les véhicules (par ex. l'efficacité insuffisante du frein des trains Domino)
- L'absence de commande et de pontage du frein d'urgence sur les véhicules
- Le traitement et l'influence des rapports de mécaniciens dans les divisions

Le 19 juin 2012, nous avons pu aborder nos sujets en présence du directeur général et des responsables de divers départements au sein des CFF. Nous avons apporté un dossier bien détaillé aux participants, afin

d'étayer solidement nos constatations faites durant notre service quotidien. Cette rencontre a débouché sur d'autres entretiens et discussions.

Nous constatons que la direction des CFF prend très au sérieux nos considérations et qu'elle a ordonné les premières mesures. Il faudra un certain temps pour mettre en applications ces mesures. Il faut cependant relever que certains de ces problèmes ne sont pas nouveaux. Dans son intérêt, nous devons parvenir à faire changer la mentalité au sein de l'entreprise, afin que les annonces et les exigences du personnel des locomotives obtiennent la considération qu'elles auraient obtenue dans toute autre entreprise dont la production comporte certains risques. Un des fondements importants dans cette direction semble avoir été établi. ➤

## Processus à suivre en présence de lacunes en matière de sécurité aux CFF

Les syndicats s'efforcent de communiquer la procédure à leurs membres. Ils doivent les inviter à préserver les intérêts et la réputation des CFF comme prévu dans la CCT au point 35.

Le processus d'annonce convenu avec les CFF pour le personnel prévoit:

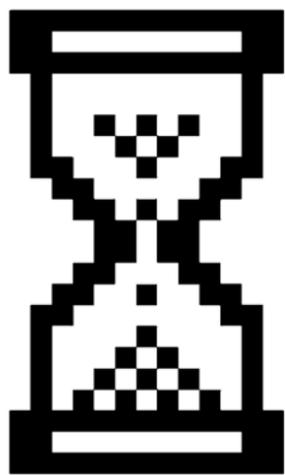
1. le supérieur direct;
2. le prochain supérieur direct;
3. le point d'escalade désigné au sein de la division, dans les cas où la collaboratrice/le collaborateur estime ne pas avoir été traité correctement;
4. K-SI (Sécurité entreprise) et I-RSQ (Infrastructure, risque, sécurité, qualité, environnement). Les annonces de sécurité qui arrivent à ce niveau sont relayées aussi au CEO.

Les CFF continuent à être tenus d'informer les collaboratrices et collaborateurs de la suite donnée à leurs annonces.

Il va de soi que les annonces peuvent aussi être soumises au VSLF.

## Le méc. de loc. admin.

Benjamin Jelk, comité central VSLF



### Le mécanicien de locomotives administratif

Une communication dans le TAV (tableau d'affichage virtuel) informait le personnel des locomotives de CFF P du fait que l'envoi de rapports ESI (Ereignis Sicherheit; anciennement rapport de mécanicien) «ne fonctionnait pas toujours correctement» lorsqu'ils étaient rédigés sur le LEA. Selon la recommandation du TAV, les mécaniciens étaient priés de rédiger leurs ESI sur un ordinateur conventionnel jusqu'à nouvel avis. En outre il leur était demandé de bien vouloir saisir à nouveau les messages qui n'avaient pas passé en raison du dérangement.

Il est un fait avéré: la tâche principale du personnel des locomotives est la conduite des trains et son lieu de travail est une cabine de conduite et non un bureau. Malgré cet état de fait, les mécaniciennes et mécaniciens se voient investis de plus en plus de nouvelles tâches complémentaires à l'ordinateur en raison du fait qu'un outil de travail est victime d'un «dérangement technique» ou que des processus de travail qui fonctionnaient pourtant bien jusqu'à présent ne sont plus considérés comme appropriés. Il est de notoriété publique de constater que le temps de travail dévolu aux tâches accessoires censées satisfaire toutes ces demandes et prescriptions est insuffisant depuis de nombreuses années. Il ne reste qu'à espérer que notre futur outil de travail (I-Pad) fonctionnera de manière fiable et que les temps de travail alloués aux tâches accessoires couvriront enfin à nouveau le temps effectif nécessaire à ces travaux.

## Equipements de sécurité défectueux

Réponse de l'OFT à la requête du VSLF. Commission technique VSLF

Dans le PCT 300.9, chiffre 10.3, on peut lire sous le titre «Panne des équipements de sécurité sur le véhicule de tête»: *Le véhicule peut circuler au maximum douze heures avec un équipement de sécurité défectueux. Pour un certain nombre de compagnies cette prescription est aussi valable en cas de dérangement au ZUB et à l'ETM.*

Le VSLF avait à l'époque demandé à l'Office fédéral des transports de savoir si les douze heures mentionnées devaient être calculées depuis le dérangement ou si elles résultaient du cumul de temps où le véhicule était effectivement en service en tête du train.

L'OFT a répondu: *Effectivement un véhicule peut circuler durant un maximum de douze heures en tête du train avec un équipement de sécurité défectueux.*

Le mécanicien n'est pas en mesure de déterminer avec précision le temps durant lequel un véhicule moteur ou une voiture de commande a effectivement fonctionné en tête d'un train. Cela a pour conséquence que la mécanicienne/le mécanicien ne peut pas être rendu responsable de l'emploi en temps de véhicules où un équipement de sécurité n'est plus en état de fonctionner. Cette mesure est aussi valable pour le ZUB et l'ETM.

À notre avis, les allégations de l'OFT contredisent clairement les intentions du législateur qui est à l'origine de cette

prescription. Si aucun accompagnant examiné n'est à disposition pour poursuivre la marche à vitesse normale, le véhicule peut rouler à vitesse réduite (80 ou 60 km/h selon l'appareil concerné) au maximum douze heures jusqu'au moment où le véhicule sera différé et amené dans un atelier de réparation. Le fait que l'OFT décide de faire endosser la responsabilité d'un processus relevant de la sécurité au mécanicien a de quoi nous étonner. Visiblement, l'exploitation régulière a une telle grande priorité que toutes les prescriptions régissant les entreprises de transports publics peuvent être mises de côté.

Le fait que l'OFT ait pu promulguer des prescriptions qui donnent sujet à interprétation nous montre qu'il existe un certain nombre d'incertitudes quant à l'application des prescriptions de circulation PCT.

Simultanément, l'OFT se lance des fleurs dans le journal OFT-News: *Erika Kaufmann souligne que les PCT doivent pouvoir être comprises de tous leurs utilisateurs. Le contenu des dispositions doit donc, d'une part, être clair et ne pas prêter à interprétation. Ceci pour garantir que les processus prévus seront appliqués de manière uniforme et limiter les exceptions. D'autre part, il faut choisir des formulations suffisamment larges pour tenir compte des spécificités, souvent pour des raisons historiques, des chemins de fer.*

## Action d'été CFF P ZF

Hubert Giger, président VSLF



### Pour ma clientèle: je m'arrête avec précision

#### Action d'été CFF P ZF

L'été passé nous avons vu des affiches, ainsi que dans les courriers électroniques, le message caricaturé adressé au personnel de locomotives subordonné: *Pour ma clientèle: je m'arrête avec précision.*

On se demande si le personnel des locomotives ne possède plus la capacité d'arrêter le train à l'endroit voulu, ou si la direction Conduite des trains Voyageurs n'a tout simplement plus d'autres problèmes à résoudre. En tout cas, c'est très motivant de recevoir des tuyaux pour notre travail de la part des collaborateurs qui n'ont jamais accompli les tâches d'un mécanicien de locomotive.

On est curieux de la prochaine action d'affiches: Pour ma clientèle: je me lève tôt le matin même s'il fait toujours nuit dehors...

## Informations de service

Hubert Giger, président VSLF



#### Informations de service pour tous

De l'échelon des cadres moyens jusqu'au directeur général des CFF, tout le monde possède au moins un super Smartphone par lequel il est informé en temps réel de tous les événements qui se produisent dans le trafic ferroviaire, que ce soit le dérangement de portes ou de locomotives, la perturbation d'enclenchement ou le passage à niveau hors service. Durant leurs nombreuses séances de travail, il n'est pas rare de voir l'un d'eux consulter son appareil afin de savoir ce qui se passe sur le terrain. Ce n'est malheureusement pas le cas du personnel au front, qui doit informer la clientèle après un arrêt imprévu de trois minutes et qui ne dispose pas des précieuses informations. Nous roulons ainsi sans être au courant des grandes perturbations de l'exploitation et nous sommes aussi désinformés et surpris que notre précieuse clientèle lorsqu'un incident se produit. Les informations de service sont destinées en tout premier lieu aux gens du terrain et non aux bureaux. Celui qui s'intéresse et trouve du plaisir à réaliser des tâches d'exploitation à côté de ses fonctions effectives dans l'entreprise ferait mieux de se construire un réseau en modèle réduit durant ses loisirs.

## La formation

Benjamin Koch, mécanicien de Zurich



### Raccourcissement de la formation de mécanicien de locomotives

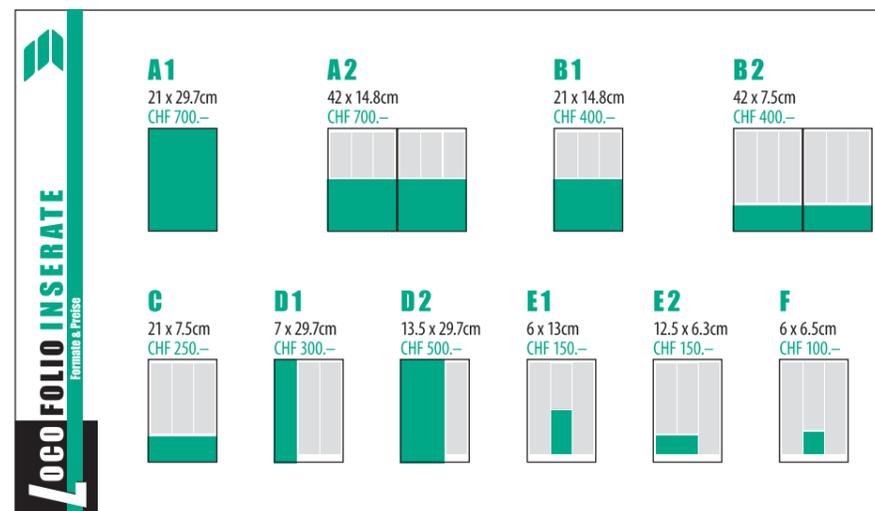
À la fin de notre formation de mécanicien, en 2011, notre classe était assez d'accord pour dire que la durée de la formation était calculée de manière un peu courte, compte tenu du volume de matière qu'il nous a fallu apprendre. Nous étions unanimes à penser que nous aurions préféré avoir plus de temps, afin de pouvoir approfondir la matière et nous imprégner plus du monde ferroviaire. Nous en avons fait part clairement lors de la séance de feedback, à côté d'autres remarques concernant la formation. Ensuite j'ai pris connaissance du fait que la formation allait encore être raccourcie, quel étonnement! Lorsqu'on vient nous dire, à nous qui venons d'accomplir juste une année de formation, que nous manquons d'expérience pour accomplir un certain nombre de prestations et que nous ne pouvons pas de ce fait les effectuer, il paraît d'autant plus invraisemblable d'apprendre que cela débouche sur une réduction massive de la durée de la formation. Hormis la sécurité, il ne fait aucun doute que les victimes de ce système seront les participants à une telle formation réduite.

## Des CLP compétents...

Benjamin Jelk, Comité du VSLF

Imaginez une entreprise de construction qui forme ses machinistes pour le bulldozer qui vient d'être livré. Imaginez un responsable du dossier demandant d'être formé à la place d'un machiniste pour le bulldozer. Naturellement l'entreprise refuserait cette demande en expliquant au responsable du dossier que son désir serait un mauvais investissement et du non-sens. Chez P-OP-ZF c'est un peu différent: à la place d'un mécanicien supplémentaire, le nom d'un chef du personnel des locomotives (CLP) se trouvait sur la liste des participants pour une formation ICE. Le rapport avec l'exemple fictif de l'entreprise de construction? Tout simple: le CLP maintenant formé pour l'ICE n'a pas le droit de conduire des trains...

Mitteilung anzeigen	
<b>Titel:</b>	<b>Funktionsstörung ESI-Meldung im LEA</b>
<b>Text</b>	Aufgrund einer technischen Störung funktioniert der Versand von ESI-Meldungen aus dem LEA nicht immer richtig. Erfassen Sie bitte Ihre ESI-Meldungen bis zur Behebung der Störung im Internet auf <a href="https://esi.sbb.ch">https://esi.sbb.ch</a> . Benutzer und Passwort sind dieselben wie bei der Anmeldung im LEA. Wenn Sie bereits eine ESI-Meldung gesendet haben, prüfen Sie bitte im Journal LEA, ob diese mit dem Status «grün» markiert ist. Wenn nicht, erfassen Sie diese bitte erneut auf der Website ESI: <a href="https://esi.sbb.ch">https://esi.sbb.ch</a> . Danke für Ihr Verständnis.
<b>Anhang</b>	
<b>Protokollierung</b>	nein      Quittiert
<b>Mitteilungstyp</b>	Technik
<b>Priorität</b>	normal
<b>Gültig von</b>	24.09.2012      Gültig bis
<b>Aushang von</b>	24.09.2012      Aushang bis 10.10.2012
<b>Relevanz OE</b>	Aarau, Arth, Goldau, Basel, Beinwil am See, Bellinzona, Bern, Biel / Bienne, Brugg AG, Chasso, Chur, Delémont, Fribourg, Genève, Interlaken Ost, La Chaux-de-Fonds, Lausanne, Luzern, Neuchâtel, Olten, Payerne, Rapperswil SG, Romanshorn, Sargans, Schaffhausen, Solothurn, St. Gallen, St. Maurice, Vevey, Winterthur, Ziegelbrücke, Zug, Zürich, Zürich-Altstetten
<b>Relevanz RADN</b>	
<b>Fahrzeugkundigkeit</b>	
<b>Spezialitäten</b>	



# Voyageurs dans les faisceaux de voies

Hubert Giger, président VSLF



Déjà fin avril 2009, le VSLF a exigé aux CFF de protéger le personnel des locomotives contre les voyageurs agressifs lors des rondes de contrôles techniques aux gares terminus. Nous exigeons, comparable aux autres catégories de professions, que les trains soient vidés avant les contrôles techniques, ou que le personnel des locomotives accomplisse cette tâche de service à la clientèle à deux. En vertu des réactions de mécaniciens/mécaniciennes de locomotive de toutes les entreprises de chemin de fer, nous avons constaté que cette exigence est plus que justifiée et répond aux besoins. Cependant, il paraît que toutes les entreprises de chemin de fer auraient reconnu le problème.

Le 6 juin 2012, SBB P-OP-ZF commençait un essai de trois mois pendant lequel la police ferroviaire (TPO) ou la Securitas (TAS) contrôlait les derniers trains régionaux et S-Bahn de la région ZVV, ainsi qu'à Bâle. Si aucune patrouille de la TPO/TAS n'est sur place, «le personnel des locomotives procède comme jusqu'à présent». «Nous espérons qu'avec ce projet-pilote avoir mis sur pieds une mesure qui soutient le personnel des locomotives dans son travail.»

Il faut préciser que le TOP/TAS ne soutient pas le travail du personnel des locomotives, car le contrôle du service à la clientèle n'est pas la tâche du personnel des locomotives. Le but défini de cet essai est de pouvoir reconnaître et comprendre toute la problématique. C'est étonnant qu'après presque 30 ans d'exploitation sans contrôles, les CFF n'auraient pas encore reconnu la problématique, mais que ce soit un syndicat qui doit l'annoncer. En tout cas, et soudainement, émerge quand même des rapports sur des menaces et situations dangereuses lors des rondes de contrôle du personnel des locomotives. Il est intolérable que des voyageurs errent dans les faisceaux de voies suite au manque de contrôle. Dans son rapport d'accident du 30 juillet 2011, le service d'enquête suisse sur les accidents SESA retient: «...les prescriptions existantes n'assurent pas qu'il n'y a plus de clients dans un train manœuvré. Il existe un risque que des clients parviennent aux faisceaux de voies.» La recommandation de sécurité de la SESA: «Réexaminer les prescriptions existantes pour les participants des processus, si nécessaire rectifier, le cas échéant à créer, pour que les responsabilités soient clairement réglées.»

Le chemin pour une solution précise à cette problématique est long. Nous nous accrochons.

Le chemin pour une solution précise à cette problématique est long. Nous nous accrochons.

# Travail à temps partiel 1

Markus Sennhauser, mécanicien de Brugg

## Modèles de travail à temps partiel pour les mécaniciens CFF P

Je me base sur la directive de travail à temps partiel adressée au personnel des locomotives de CFF P. La directive demande que, jusqu'au 20 novembre de l'année précédente, le 80% des jours de travail demandés (TZT) soient publiés et qu'en outre, aucun samedi, dimanche ou jour férié ne sera garanti comme jour de congé. En outre, trois modèles sont proposés au choix.

Je dois préciser qu'il me paraît équitable envers les collègues qui travaillent à temps complet que toutes les conditions soient appliquées de manière identique pour tous afin qu'il soit encore possible d'obtenir un jour de congé à court terme durant l'année. Cependant les points suivants ne sont pas applicables à mes yeux:

- lorsque quelqu'un veut par exemple travailler à 50%, cela signifie qu'il doit quasiment travailler durant les week-ends.
- La date du 20 novembre de l'année précédente rend difficile à la plupart des employés travaillant à temps partiel de planifier une quelconque vie de famille (travail, ménage, enfants...) si le conjoint lui-même exerce aussi une profession (infirmière, vendeuse...)

L'attribution à un petit dépôt ou l'appartenance à un groupe spécial (TGV, Cisalpino...) rend cette problématique encore plus douloureuse.

Ne serait-il pas plus juste si une partie des jours d'allègement du temps partiel pouvait aussi être placée sur les jours de congé de fin de semaine ou sur les jours fériés? Finalement nous travaillons bien du lundi au dimanche.

Exemple:

- Avec une réduction du taux d'occupation de 10% environ trois samedis/dimanches;
- avec une réduction du taux d'occupation de 20% environ six samedis/dimanches; etc.

Les CFF cherchent continuellement à nous prouver qu'ils sont un employeur social et qu'ils encouragent le travail à temps partiel. La publication de cette directive va plutôt dans le sens contraire. Je prie les auteurs de la directive sur les modèles de temps de travail partiel de remettre l'ouvrage sur le métier.



# Travail à temps partiel 2

Harry Kaplan, mécanicien de Berne

Les CFF veulent officiellement promouvoir le travail à temps partiel – et le régulariser. Très bien! De plus, P-OP-ZF a élaboré un document, les dispositions régissant le travail à temps partiel du personnel de locomotive, daté du 30 août 2012.

Après un examen approfondi de ces dispositions de travail, je pourrais m'épargner la peine d'écrire cette lettre de lecteur, à cause du point 9 (dispositions transitoires). Les employés disposant déjà de conventions peuvent profiter du modèle de travail à temps partiel, mais n'y sont pas obligés. En tant qu'employé à temps partiel de longue date et grâce au mot «peuvent», je ne suis pas concerné par d'éventuels désavantages. Mais je trouve la distinction faite entre «nouveau» et «ancien» employé à temps partiel assez gênante. Dans l'espoir de pouvoir faire quelque chose contre cette injustice, je prends le temps de coucher mes réflexions à ce sujet sur papier. Depuis plusieurs années déjà, je travaille à temps partiel. Je ne peux que recommander ce modèle à tous ceux pour qui il est financièrement envisageable. Le personnel de loc étant soumis à des horaires de travail de plus en plus extrêmes (augmentation annuelle de l'efficacité), l'importance du travail à temps partiel est d'autant plus capitale pour la santé. Pour les CFF, ces modèles de travail sont également profitables, puisque l'employé subventionne lui-même sa réduction de travail, évitant ainsi, plus tard, le travail à temps partiel sur ordre médical. Pendant des années, aux CFF, de nombreux mécaniciens de locomotive se sont vus exclusivement accorder des contrats de travail à temps partiel d'une durée d'un an. C'est peut-être justifiable aux yeux de l'entreprise, mais personnellement, cela m'incite plutôt à la comparaison avec le «travail sur appel». Si les CFF sont à court de travail, ils accordent le temps partiel pour des durées limitées, ravis de verser moins de salaires aux mécaniciens. Si, un an plus tard, le personnel est un peu juste, et puisqu'ils sont soumis à des contrats à durée déterminée, on exige des employés qu'ils reprennent leur activité à 100%. Mais, renseignements pris auprès des ressources humaines, il semblerait qu'entretemps, cette pratique soit heureusement révolue. Actuellement, l'employé qui désire un contrat de travail à temps partiel se le voit accorder sans restrictions. Un guide pratique réglant l'octroi du travail à temps partiel est très profitable. C'est pourquoi je suis plutôt favorable aux dispositions régissant le travail à temps par-



tiel du personnel de locomotive. La possibilité de pouvoir choisir le mieux adapté parmi 4 modèles de travail à temps partiel est une très bonne chose. En gros, le bilan est plutôt positif. La volonté est présente (3.1 conditions générales, dernier point) il faut prendre garde à éviter d'avantager les employés bénéficiant de l'application du modèle de travail à temps partiel. Mais les employés travaillant à temps partiel ne doivent pas non plus faire l'objet de discriminations. Parce que, dans le même paragraphe, c'est exactement le risque qui guette les employés à temps partiel, du fait du point suivant: en principe, il n'est pas possible de travailler à temps partiel le samedi, le dimanche, et les jours fériés comme les 24.12 et 31.12. Ce principe régit tous les modèles de travail à temps partiel. C'est vraiment exagéré et inacceptable à l'état. Comme souvent aux CFF, ce règlement désavantage les employés qui travaillent les sept jours de la semaine. Car il est certain que ceux qui jouissent régulièrement d'une semaine de travail de cinq jours ont la possibilité de profiter de leur temps partiel, et ce pendant tous les jours de la semaine normalement travaillés. Il me semble que si je réduis mon taux d'occupation de 100% à 75%, j'ai droit à la réduction de travail correspondante le samedi et le dimanche.

En consultant le tableau A du paragraphe 11.1 des dispositions de travail mentionnées plus haut, on peut voir le nombre de jours de congé supplémentaires auxquels j'ai droit avec mon horaire de 75%. Je paie ces 63 jours de congé supplémentaires, dans le plus haut échelon salarial, 25 000 francs par an et, plus tard, par une retraite réduite dans les mêmes proportions! Par conséquent, j'ai le droit d'en bénéficier non seulement avec le travail réparti pendant la semaine, mais j'ai également droit aux 25%

de mes 30 dimanches et 34 samedis répartis. Ce qui fait que j'ai droit à 7,5 dimanches et à 8,5 samedis de congé supplémentaires. Je suis conscient du problème de week-end auquel les CFF sont confrontés et je comprends qu'ils essaient de redresser la barre afin de débloquent la situation, autant que possible. Mais, s'il vous plaît, pas de cette façon!

À mon avis, la variante développée ci-après serait un juste compromis, que je pourrais accepter comme accord additionnel à mon contrat de travail à temps partiel.

Aussi longtemps que nos problèmes de week-end persistent: un minimum absolu de un week-end supplémentaire par an – par 5% de réduction du temps de travail – doit pouvoir être pris en temps partiel. De cette manière, quelqu'un comme moi, avec un taux d'occupation de 75%, a droit à cinq week-ends supplémentaires au moins, au lieu des 7,5 dimanches et des 8,5 samedis correspondant au calcul arithmétique. J'espère que les responsables de ces dispositions de travail réviseront leur copie. Il serait bien agréable qu'au moment où cette lettre de lecteur paraisse dans le Loco Folio, elle soit déjà dépassée par des dispositions de travail restructurées et équitables pour tous.

Et pour finir: comment les CFF imaginent-ils la répartition des jours de compensation du temps partiel dans le modèle de travail «en bloc»? Est-ce que le mécanicien de locomotive doit prendre ses jours de congé supplémentaires «en bloc» mais sans samedi ni dimanche? Pour faire une analogie, c'est comme si on demandait aux employés qui travaillent du lundi au vendredi de prendre leurs jours de congé supplémentaires en une fois, tout en travaillant quand même le mardi et le mercredi matin...

Dans la dernière édition du LocoFolio, nous avons commencé à vous présenter les fonctionnaires du VSLF. Cette fois, c'est au tour de Stephan Gut (SG). Il est président de la section Ostschweiz. En outre il fonctionne comme Artdirector (responsable graphique) à la présentation visuelle du VSLF. Daniel Hurter (DH), rédacteur LocoFolio

**DH: Stephan, quel est ton cheminement professionnel?**

Maturité D, 1 année d'études d'architecture à l'EPF de Zürich et deux ans d'études dans la communication visuelle à la HdK de Berlin. Tout ce qui tourne autour du graphisme m'a toujours intéressé, mais dès que je suis rentré en Suisse, j'ai décidé de ne pas en faire mon gagne-pain. Lorsque les CFF ont cherché, vers la fin des années 80, des aspirants mécaniciens, je me suis inscrit aux examens de sélection.

**DH: Depuis quand es-tu membre du VSLF et quelles ont été tes motivations pour y adhérer?**

J'en fais partie depuis 1993, une année après avoir réussi l'examen final. Ce qui a déterminé mon indécision est la pression exercée sur moi par les mécaniciens syndicalistes durant la formation pratique et qui me condamnaient à l'enfer si je n'allais pas chez eux. Ce qui m'a convaincu de rejoindre les « verts » est mon scepticisme profond envers les idéologies de toutes sortes et de toutes couleurs. Le VSLF est une pure communauté d'intérêts qui s'occupe uniquement des affaires des mécaniciens de locomotives. Des décisions de grande portée concernent les mécaniciens et le résultat des négociations est déterminant sur leur vie au quotidien. Ce fait a achevé de me convaincre.

**DH: Quelle est la sphère de compétence d'un président de section?**

A côté de l'organisation des séances du comité de section et de l'assemblée générale de section, la tâche essentielle est celle de soutenir les membres en cas de problèmes et de rechercher des solutions. Souvent, il s'agit de questions sur la LDT et de la réglementation sur les BAR, mais pas exclusivement. Des fautes se produisent des deux côtés, mais le plus important dans ce cas est de désamorcer la situation au plus vite. Lorsqu'aucune solution n'est possible entre les deux parties, j'organise un entretien avec un supérieur hiérarchique et accompagne le mécanicien, s'il le désire. Dans la plupart des cas, le poids seul du VSLF est suffisant à désamorcer une dispute bilatérale mais les règles sont les mêmes pour tous. Lorsque le mécanicien est dans son tort, je concentre mon intervention sur la limitation des dégâts, malgré le fait qu'il se considère de manière subjective en situation d'injustice. Ce fait est important pour maintenir l'intégrité et la reconnaissance du VSLF, ce qui permet



ainsi de garantir l'avenir de tous les mécaniciens.

En outre le président de section a la responsabilité de collecter et d'assimiler les informations des responsables de dépôts, des membres des commissions des consignes et des mécaniciens afin de pouvoir les mettre à disposition du comité central du VSLF.

**DH: Comment se passe la collaboration avec les fonctionnaires des CFF ? A quel point le VSLF est-il pris au sérieux?**

Nous avons gagné en crédibilité et en popularité ces dernières années, du moins je le crois. Le VSLF ne poursuit pas un but idéal éloigné ; au contraire, il s'attache à trouver des solutions pragmatiques déterminantes pour une amélioration durable de notre profession. Notre indépendance est un avantage primordial. Ainsi les délégués du VSLF siègent lors des négociations avec des compétences étendues et des mandats clairs, ce qui garantit obligatoirement l'élaboration de solutions.

Parfois, nous ne parvenons pas du premier coup à convaincre les fonctionnaires des CFF de la nécessité d'une certaine chose ou d'un danger encouru par l'entreprise. Mais souvent, le temps nous donne raison comme par exemple l'échec du projet « Vision 2010 ».

Mani Haller, responsable ZF, avait une fois déclaré que la satisfaction du personnel des locomotives se mesurait entre autres au nombre de pages du LocoFolio. Plus le nombre de pages était petit, plus son travail était bon. Où en sont ses chances?

**DH: Pour le moment, elles ne sont pas bonnes. Le fait que les cadres des CFF se noient dans les contradictions ne va pas dans le sens de confirmer ses dires et toutes ces absurdités servent ensuite de matière première aux articles du LocoFolio. Un autre thème inépuisable est sans doute la consommation énorme en ressources des structures administratives des CFF qui sont pléthoriques. Il nous faudra encore mobiliser nos forces longtemps au VSLF, jusqu'à ce que quelque chose bouge à ce niveau. Et jusqu'à preuve du contraire, la mauvaise satisfaction du personnel va encore nous occuper, principalement à P-OP-ZF, où rien de substantiel n'a été entrepris afin d'améliorer celle du personnel des locomotives.**

La section Ostschweiz fait figure de section extraordinaire au sein du VSLF. Hormis le fait qu'elle est nettement la plus grande en effectifs, elle comprend aussi les groupes du SOB et de Thurbo. Comment cela se répercute-t-il sur le travail du président de section?

Une situation identique se retrouve avec les sections Romandie et RegionAlps, Ticino et TILO et la section BLS avec Crossrail. Selon les statuts, les membres sont libres de créer une nouvelle section avec 20 personnes, mais jusqu'à présent aucun besoin dans ce sens ne s'est fait sentir. La responsabilité dans la gestion des affaires de leur ETF revient aux représentants du SOB et de Thurbo qui sont rattachés au comité de la section Ostschweiz. La section les soutient uniquement en leur fournissant l'infrastructure et en leur mettant des moyens à disposition. Cela garantit un maximum d'autonomie et un investissement minimal au niveau de l'organisation. Le nombre de membres de la section Ostschweiz a plus que doublé durant les 6 dernières années, bien que nous ayons transmis, il y a deux ans, le dépôt de Brugg à la section Hauenstein. Je ne peux pas imaginer une plus grande reconnaissance de notre travail.

**DH: Quelle est l'importance des sections pour le VSLF? Ne serait-il pas possible de renoncer aux sections et de gérer le syndicat de manière centrale?**

Cela serait tout à fait possible mais alors, le travail se déplacerait au niveau des responsables de dépôt et du comité. Les sections sont une sorte d'étage intermédiaire qui traite les intérêts spécifiques des dépôts dans une plus grande entité. En outre, les as-

semblées générales de sections donnent une fois par année la possibilité aux membres de se retrouver dans un cadre agréable pour cultiver les échanges avec leurs collègues des dépôts environnants et les responsables de leur section. Nous exerçons une profession individualiste, c'est pourquoi cet échange me paraît essentiel.

**DH: Tu agis aussi en tant qu'Artdirector. Comment es-tu arrivé à cette activité et qu'est-ce que cela représente?**

En 1998 j'ai été approché par la vice-présidente centrale de l'époque et actuelle spécialiste sur le temps de travail aux CFF qu'est Gabi Arnold. Elle m'a sollicité afin que je remanie la présentation du LocoFolio. Au début, ma tâche se limitait à la mise en page et à la production du LocoFolio. Peu à peu je me suis occupé de tout ce qui concerne l'identité visuelle du VSLF, comme les affiches, les cahiers et les présentations de l'assemblée générale, le design et les logos pour divers articles de promotion et la Homepage, les cartes de Noël, etc. En outre, je représente le VSLF lors des visites de classes de mécaniciens.

A côté du travail purement manuel avec les programmes, il est essentiel d'avoir un certain « œil » pour la mise en page et le graphisme. Il faut de plus une vision globale qui permette de transmettre l'impact voulu à un texte, en lui associant par exemple une photo. Il y a bien assez de revues ferroviaires avec leurs classiques images de locomotives vues de 3/4.

**DH: Quelle pression exerce la concurrence lors des visites de classes?**

La pression est toujours présente, mais elle ne doit pas se manifester par une lutte entre syndicats devant la classe. Les futurs collègues doivent avoir un aperçu de la manière de travailler de chaque syndicat avant de prendre une décision. Je ne crois pas à l'activité missionnaire dans l'urgence. Nos objectifs sont les mêmes, mais le chemin pour y parvenir est différent. La collaboration avec les représentants du SEV et de Transfair fonctionne bien, nous sommes de vieux limiers et présentons nos philosophies et les avantages de nos syndicats respectifs avec courtoisie et de manière détendue.

**DH: Existe-t-il une « Corporate Identity » au VSLF? Comment s'est-elle développée?**

Je l'espère. Une des raisons qui m'a poussé à étendre mon domaine d'activité est de pouvoir assurer une certaine continuité dans la crédibilité du VSLF, tant à l'interne qu'à l'externe. C'est pourquoi je prépare des présentations powerpoint pour les assemblées de section ainsi que des affiches permanents pour les dépôts.

Toutefois, je ne veux pas surdimensionner l'aspect optique car l'essentiel pour la Corporate Identity est surtout la substance qui

se trouve derrière. Les graphiques ne sont que le miroir. Sans contenu, le plus beau Powerpoint du monde est dépourvu d'impact et de sens.

**DH: Quels sont les moyens à ta disposition pour les travaux graphiques?**

Un ordinateur Apple équipé d'InDesign pour la mise en page des produits d'impression, Illustrator pour les logos et les données vectorielles, ainsi que Photoshop pour le travail des images. J'utilise en plus Keynote pour diverses présentations et les programmes courants pour le traitement de texte.

**DH: Quelle est ta masse de travail pour le VSLF?**

Trop grande aux yeux de ma femme (rires). Il y a un déplacement permanent

## Polyvalent

Hubert Giger, président VSLF

**La mécanicienne/le mécanicien/les polyvalents**

Le fait que le personnel des locomotives puisse être engagé à différents postes de travail au sein des chemins de fer (hors des chemins de fer aussi) est une vieille réalité. Finalement, la majorité possède aujourd'hui encore une formation solide externe au chemin de fer.

Rappelons-nous l'engagement des mécaniciens de locomotive en tant que visiteurs en 1976 dans les gares de triage, en tant qu'assistants de trains en 1990 sur le S-Bahn zurichois, ainsi que participants au montage de balises ZUB ou à la modification des cabines des Ae 6/6, sans oublier tout le reste. Actuellement, des mécaniciens sont utilisés comme B100 par Infrastructure à des travaux d'entretien de la voie et certains sont sollicités comme agents du mouve-

ment dans les postes d'enclenchement. On ne trouve pas si facilement du personnel pareillement universel et flexible. Les mécaniciens sont (ou ont été) formés de manière complète et étendue. C'est pourquoi ils disposent d'une vaste connaissance du chemin de fer. Le fait de vouloir remplacer ce savoir par une formation superficielle de mécanicien au rabais équivaut à se tirer une balle dans le pied. Au sein des CFF, certains bien-pensants sont en train de considérer qu'à l'avenir, les mécaniciens pourraient aussi changer de secteur d'activité ou de division durant leur carrière ferroviaire. Pourquoi pas?

**DH: Où vois-tu le VSLF dans 10 ans?**  
J'espère que le développement de ces dernières années va se poursuivre et que le VSLF pourra continuer à s'établir comme un partenaire fort et fiable. Pour cela il est important que la prochaine génération prenne le relais afin d'assurer la continuité. Nous sommes sur le bon chemin. ➤

ment dans les postes d'enclenchement. On ne trouve pas si facilement du personnel pareillement universel et flexible. Les mécaniciens sont (ou ont été) formés de manière complète et étendue. C'est pourquoi ils disposent d'une vaste connaissance du chemin de fer. Le fait de vouloir remplacer ce savoir par une formation superficielle de mécanicien au rabais équivaut à se tirer une balle dans le pied. Au sein des CFF, certains bien-pensants sont en train de considérer qu'à l'avenir, les mécaniciens pourraient aussi changer de secteur d'activité ou de division durant leur carrière ferroviaire. Pourquoi pas?

(Pour les mises au concours de mécaniciens B100 de CFF Infra, plus de 30 mécaniciens de catégorie B et de nombreux B100 se sont annoncés...)

Wir stellen die Signale für die Bahnen auf grün: SBB Infrastruktur baut, betreibt und unterhält das Bahnnetz der SBB - das am stärksten befahrene Netz Europas. 9'000 Mitarbeitende sorgen rund um die Uhr dafür, dass Reisende und Güter sicher, pünktlich und bequem ankommen. Die Instandhaltung Region Ost, Team Baustellenverkehr sucht bestmögliche Unterstützung (für 6 bis 12 Monate) in Zürich oder St. Gallen (Gossau SG)

**Lokführer/innen Bau Kat. B100**

**Aufgabenbeschreibung**

- Führen von Bauzügen
- Termingerechte Zustellung der materiellen Ressourcen auf unsere Arbeitsstellen
- Ausführen von Rangierbewegungen inkl. Kuppeln der Wagen

**Anforderungen:**

- Ausgebildete Lokführer/innen Kat. B100 (Kat. B Lokführer sind auch willkommen)
- Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten (hauptsächlich nachts und an Wochenenden)
- Hohe Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit

Das können Sie erwarten:

- Abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeit
- Gute Einführung und Ausbildung auf unsere Baudienstfahrzeuge AMB41/AMB42 und RTS 2143 (österreichische Lokomotive)
- Kollegiales und neues Arbeitsumfeld
- Nach Ablauf des temporären Einsatzes erfolgt die Rückkehr auf Ihre freigehaltene Stelle bei P-OP-ZF

**Kontakt**  
Sind Sie interessiert? Detaillierte Auskünfte gibt Ihnen gerne Herr P. Hug, Teamleiter a.i. Baustellenverkehr unter Tel. 051 222 37 25.

Gern erwarten wir Ihre Bewerbung bis am 17. August 2012.

Sie können sich direkt online bewerben oder Ihre Unterlagen an folgende Adresse senden: SBB, HR Shared Service Center, Rue de la Carrière 2a, 1701 Fribourg, Ref. 14811

Möchten Sie einmal selbst die Signale auf grün stellen?

**Angehende Fahrdienstleiter/innen Kat. B (50% - 100%)**

Möchten Sie einmal selbst die Signale auf grün stellen?

Für unsere Team- und Verbundfahrhöfe bei I+R-ROT suchen wir als befristete Unterstützung Fahrdienstleiter/innen der Kategorie B.

Der Einsatz dauert ca. von September 2012 bis Ende November 2013. Dies betrifft aktuell die Bahnhöfe Rikon und Wita im Tösstal sowie Döttingen und Koblenz im unteren Aaretal.

In einer interessanten Kurzausbildung machen wir Sie fit für die Prüfung zum ZVL-B. Nach bestandener Prüfung und einer 6-tägigen Instruktion können Sie selbstständig das Stellwerk bedienen und Ihren Kolleginnen und Kollegen die Signale auf Grün stellen.

**Ihre Aufgaben**

- Überwachen, disponieren und lenken des Zug- und Rangierverkehrs
- Stellen von Signalen und Weichen
- Schnelle Reaktion und kompetente Information bei Störungen
- Steter Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen der Nachbarbahnhöfe und auf den Zügen

**Sie bringen mit**

- Abgeschlossene Ausbildung als Lokführer/innen
- Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten
- Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, vernetztes Denken

Die Rückkehr an Ihren angestammten Arbeitsort ist garantiert.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

**Kontakt für weitere Informationen:**  
Michael Kipp, Leiter TVB, beantwortet Ihre Fragen gerne unter Tel. 051 222 31 37.

Ihre Bewerbung senden Sie bis spätestens 10. August 2012 an folgende Adresse: I+R-ROT-TVB, Michael Kipp, ZPH104, Operation Center 1,CH-8056 Zürich-Flughafen oder michael.kipp@rot.ch

## Un des membres fondateurs du VSLF a fêté ses 95 ans

Daniel Hurter, rédaction Loco Folio

Hans Arnold, membre d'honneur du VSLF, a fêté son 95<sup>ème</sup> anniversaire cette année. Le comité central du VSLF et la rédaction du LocoFolio en profitent pour féliciter cordialement notre collègue à l'occasion de cet événement. Hans vit à Zurich et se réjouit d'avoir atteint cet âge avancé tout en étant resté en bonne santé. Nous souhaitons le meilleur à notre collègue Hans pour la suite de son existence. Hans Arnold, est né en 1917. Il est entré aux CFF en qualité de mécanicien en 1940, aux ateliers de Zurich Altstetten. Il a effectué 760 jours de service comme sergent dans la compagnie de DCA CFF, dont plus de 500 en service actif. En 1947, il est entré au service de roulement comme aspirant mécanicien de locomotives. Après avoir passé son examen de certification, il a conduit durant de nombreuses années des trains réguliers tractés par des locomotives à vapeur, puis, durant sa longue carrière, il a eu l'occasion de connaître tous les types de véhicules jusqu'au Swiss-Express. Il a fait partie de l'ancienne association des écrivains des CFF et a publié un livre sur le travail du mécanicien dans les locomotives à vapeur, en 1986. En 1957 Hans Arnold a participé activement à la nouvelle fondation (réactivation) du VSLF. Nous remercions Hans pour son courage et sa motivation à fonder un syndicat indépendant pour le personnel des locomotives. Son engagement pour le VSLF a porté ses fruits. ➤



Photo du haut: Hans Arnold au commandes d'une Ae 6/6

Photo de droite: Hans Arnold sera honoré pour son mérite lors de l'assemblée générale 2012 de la section Ostschweiz

Photo du bas: Assemblée générale du VSLF, le 29 janvier 1967 à Lugano. L'orateur (à gauche en haut) est Anton Jungen, président de la section de Zurich. On aperçoit aussi le Président central Jakob Hatt ainsi que notre collègue Hans Arnold au dernier rang (x).



## Grosses chaleurs

Daniel Hurter, rédaction Loco Folio

### Grosses chaleurs – un cas pour le CLP

«Prévention de la canicule à venir», c'est ainsi que s'intitulait une communication émanant de la gestion du personnel de la conduite des trains datée du 17 août 2012, alors qu'une vague de chaleur avec des pointes à plus de 36 degrés était annoncée. Des mesures ont été transmises au personnel des locomotives, prouvant que le coach sécurité et le groupe de travail «sécurité» s'étaient préoccupés de la situation. Cependant, celui qui pensait que ces mesures prévoyaient de différer les véhicules moteurs en cas de défectuosité de la climatisation, d'alléger les services extrêmes ou de rafraîchir les locaux de repos a vite dû déchanter. La prévention prévoyait la mise à disposition de bouteilles d'eau par les chefs du personnel des locomotives.

Reste à savoir si cette mesure quasi inutile devait plutôt servir à améliorer la visibilité des CLP ou au mieux à occuper le susmentionné personnel. Dans tous les cas, n'importe quel commerçant en boissons aurait été en mesure de fournir les bouteilles d'eau et à moindre prix.

Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer si les objectifs ont été atteints, dans tous les cas nous remercions les CFF pour les bouteilles d'eau. ➤

**NOUVEAU!!! Clé USB pour le bureau**  
Les indications contenues dans l'étude personnelle



#### Films d'instruction:

- Tester la machine à café et la mettre en marche
- Démarche correcte dans les escaliers
- Pendre la veste au crochet
- Desservance du téléphone avec les touches abrégées
- Envoyer et recevoir les E-Mail correctement

#### KAIZEN Jour "5-S":

- Ranger correctement les tiroirs
- Démontez et nettoyez le clavier sans tampon imbibé d'alcool

Toutes les indications avec un chronomètre pratique pour calculer le temps de travail effectif

## Attestation de permis

Groupe technique VSLF



### Attestation de permis de conduire des mécaniciens de locomotive

La banque de données de l'OFT, Phoenix, enregistre les compétences examinées de tous les conducteurs et conductrices de véhicules moteur de Suisse, disposant ou ayant disposé d'un permis de l'OFT. Il y a un enregistrement pour chaque personne. Les entreprises de transport ferroviaire (ETF) ont accès à la banque de données et peuvent consigner les connaissances des lignes et des véhicules pour chaque mécanicien de locomotive qu'ils emploient. Les entreprises de transport ferroviaire doivent demander l'autorisation d'accès à l'OFT. Pour chaque entreprise ferroviaire, une attestation précisant les compétences du conducteur est délivrée, basée sur les données enregistrées. Cependant, cette attestation ne permet pas de savoir quelle entreprise a examiné et rapporté les compétences indiquées. Notons également qu'il n'est pas possible d'obtenir une nouvelle attestation pour le mécanicien suite à des instructions.

Les attestations tirées du système Phoenix de l'OFT servent d'une part de justificatif pour les lignes, réseaux et véhicules que le mécanicien de locomotive est habilité à conduire. D'autre part, elle donne au mécanicien de locomotive la légitimité de fournir les prestations demandées par l'entreprise ferroviaire concernée. Lors d'un contrôle de l'OFT, l'attestation doit être présentée. La question de la propriété de ces attestations n'est pas claire. L'ordonnance du DETEC sur la conduite des véhicules des entreprises ferroviaires ne détermine pas si l'attestation appartient à l'en-

treprise qui la délivre ou au mécanicien de locomotive concerné.

Conclusion:

Phoenix est une banque de données de la Confédération, à laquelle les entreprises privées ont accès, leur permettant d'y apporter des modifications. Les compagnies ferroviaires délivrent au mécanicien de locomotive une attestation exposant toutes ses compétences, y compris les compétences qu'elles n'ont pas instruites et examinées elles-mêmes. Néanmoins, les entreprises signent l'ensemble de ces compétences. Après des instructions (véhicules, réseaux) la banque de données doit être mise à jour par l'entreprise ferroviaire; cependant, une nouvelle attestation n'est pas délivrée. De ce fait, la banque de données est plus actuelle que l'attestation. Grâce aux informations contenues par son ordinateur, le contrôleur de l'OFT dispose ainsi d'informations plus performantes que s'il devait se contenter de l'attestation.

La banque de données Phoenix est un bon dispositif. En comparaison, les permis pour les conducteurs de véhicules moteur (sans photo ni contenu) sont devenus superflus et inutiles, sous leur forme actuelle. Les attestations imprimées avec les données de l'OFT ne sont pas toujours actuelles et donc inutilisables. Les seuls contrôleurs à s'intéresser aux attestations peuvent imprimer les données actuelles eux-mêmes, de leur bureau. Dans le cas d'un contrôle de l'OFT, la présentation d'une pièce d'identité suffirait. Mais les permis pour les conducteurs de véhicules moteur sont une bonne source de revenus. ➤

## Tours de réserve à Lucerne

Il y a quelques années, la planification des ressources (RP) de Zurich avait décidé d'affecter les prestations de réserve à tous les mécaniciens. Le but était de continuer à augmenter la disponibilité du personnel et RP avait fait miroiter aux agents hésitants que cela allait leur apporter des services plus variés. *Joe Brunner, président de la section Lucerne-Gothard*



### Réintroduction du principe d'ancienneté ou comment brider la disponibilité maximale du personnel des locomotives de Lucerne

Déjà peu après l'introduction des nouveaux services, la priorité allait à une augmentation de la disponibilité du personnel. Le personnel s'est vu attribuer des semaines en blanc de telle sorte qu'il devenait impossible de planifier sa vie privée. La mesure s'est développée au point qu'elle ne respectait même plus les BAR en vigueur. Les répartitions se faisaient à moins de 72 heures et lorsque les délais étaient respectés, on était basculé soudain du service tôt au service tard, quand ce n'était pas pire. Le personnel a bien essayé de se révolter mais il avait alors droit aux sempiternelles litanies de la conduite du personnel: «tu es le seul à réclamer», «ce n'est pas allé comme on le prévoyait» ou encore «ça ne se passera plus jamais comme cela».

Cela n'a été qu'une question de temps pour qu'on rétablisse l'ancien système de groupes, décision influencée par les mécaniciens plus anciens et qui avaient déjà accomplis de longues périodes de réserve. La section VSLF de Lucerne s'est déclarée prête à effectuer une consultation de l'ensemble des collaborateurs. Le résultat a été clair: deux tiers de oui contre un tiers de non pour la réintroduction de l'ancien système. Une majorité blasée de 76 voix individuelles mécontentes s'est réunie pour former un grand ensemble revendiquant un changement de système dans la plani-

fication annuelle. Soudain, les soi-disant mécontents isolés se sont retrouvés par douzaines dans une force visible favorable à un changement de système.

La direction s'est montrée surprise d'un tel résultat, alors qu'on ne pouvait pas imaginer une autre issue, surtout en raison des nombreux rapports de mécaniciens rédigés à ce sujet. Comment était-il possible que les deux tiers des mécaniciens ne soient pas satisfaits? Bon nombre d'entre eux avaient participé au repas de Noël ou au repas de remerciement de la division mais n'ont pas été servis par l'équipe dirigeante. Et maintenant cela! Que le personnel participe à une manifestation où il a cordialement été invité et qu'il ne parle pas de prime abord des mauvaises conditions de travail se comprend aisément. Les cadres qui ont suivi de nombreux ateliers à ce sujet, doivent prendre connaissance du fait que malgré la longue période de mesure, ils n'ont pas su prendre le pouls du personnel qui leur était attribué. Au contraire, on s'est auto-congratulé dans le cadre de sondages spécifiques, on a parlé d'une super relation avec le personnel et on a occulté tout ce qui ne correspondait pas au concept. Il ne manquait que la connaissance de la profession de mécanicien de locomotives et ce que cela représentait de devoir être disponible sept fois 24 heures pour l'entreprise. On n'a pas pu ou voulu tenir compte des votes du personnel. Au contraire, on a envoyé les collaborateurs qui réclamaient un changement dans le coin des râleurs et des

nostalgiques. Au lieu d'agir massivement sur RP à Zurich, on a laissé le personnel concerné sous la pluie et fait l'éloge incessant des bienfaits de la planification des ressources.

Nous vivons depuis douze ans dans un siècle dans lequel on ne peut définitivement plus manipuler le personnel comme on veut, dans lequel on ne peut plus se contenter de publier des directives dont la philosophie se résume à «nous sommes la loi!» Aussi longtemps que les mots coopération et codécision resteront des mots étrangers pour RP Zurich et pour l'équipe dirigeante, une collaboration intelligente sera purement et simplement impossible. D'un point de vue rhétorique, on aimerait être convaincu du côté de la direction du bienfondé des entretiens individuels avec les mécaniciens amis. Si cela doit servir à les faire sourire lorsqu'ils saluent leur supérieur le matin, on court sans aucun doute le risque d'avoir passé à côté de l'essentiel. Il n'y a donc rien de surprenant au fait qu'on n'a pas accepté en haut lieu le résultat de la votation et que pour des raisons incompréhensibles on a demandé un deuxième sondage. Et à nouveau une grande majorité des collaborateurs s'est prononcée pour une séparation des tours ordinaires et des tours de réserve! Lors du changement d'horaire de décembre 2012 nous serons de nouveau incorporés en fonction de la liste de rang et les tours de réserve devront être affectés à un groupe spécifique. ➤

## LEA III CFF V

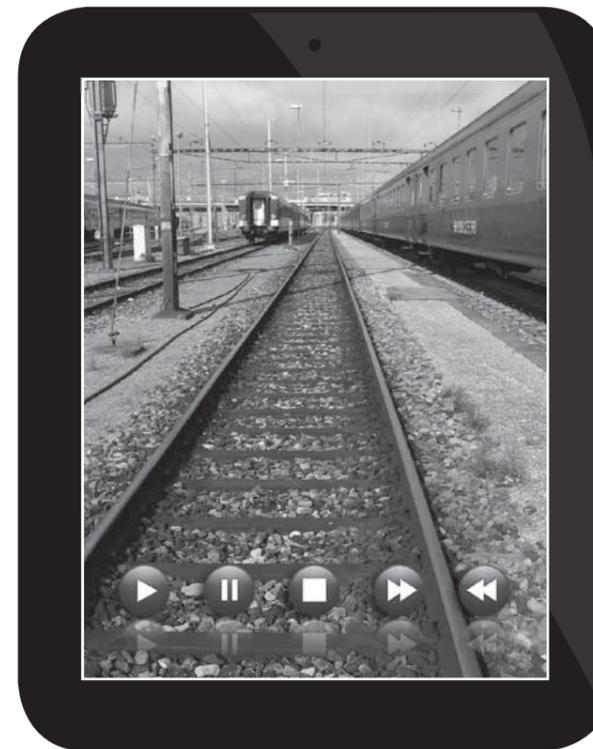
L'appareil LEA 2 utilisé actuellement par le personnel des locomotives CFF P atteindra en 2013 sa dernière année d'existence. Le projet LEA 3 a été lancé avec deux objectifs principaux. Le premier est de réduire les énormes frais d'exploitation qui avoisinent les 6,4 millions, selon les derniers chiffres publiés et le deuxième étant simplement de remplacer LEA 2. *Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Un des éléments importants de ce projet reste toutefois la détermination d'une solution de remplacement électronique en cas de défaillance de LEA, solution qui n'existe déjà pas avec LEA 2.

Le groupe de pilotage a formulé un certain nombre d'exigences clé pour le choix du nouvel appareil. L'écran doit se démarquer par une bonne lisibilité avec le moins de reflets possible et doit disposer d'un réglage de la luminosité permettant un emploi dans l'obscurité lors du service de nuit. L'appareil doit en outre être rapidement opérationnel (démarrage rapide) et disposer d'une capacité d'autonomie sur accumulateurs élevée, tout en étant léger et d'une grande maniabilité. L'actualisation de l'ensemble des données et documents (PDF) doit être possible hors accès du réseau filaire CFF-LAN et un compte CFF-Mailcount doit être disponible pour accéder à l'ensemble du carnet d'adresses. À l'image de l'actuel LEA 2, le personnel des locomotives doit pouvoir accéder à l'Intranet CFF et celui-ci devrait aussi pouvoir être utilisable si possible à des fins privées de manière illimitée. En outre, la nouvelle solution devrait être élaborée avec un support minimal.

Le choix de l'appareil de remplacement a commencé par la comparaison entre un appareil industriel équipé du système d'exploitation Linux, du Notebook utilisé actuellement par CFF Cargo sous Windows 7 et d'une tablette fonctionnant sous Android. L'appareil industriel est rapidement passé à la trappe en raison des coûts de réalisation élevés et de l'obligation de passer à un système d'exploitation différent de Windows 7. Une analyse SWOT (Strengths [Forces], Weaknesses [Faiblesses], Opportunities [Chances] et Threats [Risques]) entre le Notebook et la tablette a rapidement démontré une évidente supériorité de la tablette. Les désavantages du Notebook sont principalement la faible puissance et l'autonomie limitée en fonctionnement sur batterie de l'appareil. Un test de fonctionnement réalisé avec 24 mécaniciens a mis

en évidence la nette préférence pour la tablette. Dans une nouvelle étape, un comparatif a été élaboré entre les deux systèmes d'exploitation en fonctionnement sur les tablettes, à savoir Android et iOS (Apple). Les évaluations ont démontré une nette supériorité du système d'exploitation iOS,



ce qui a eu pour conséquence de porter le choix final sur une tablette iPad. Le comité de pilotage LEA 3 et la direction de CFF Voyageurs se sont donc décidés à introduire l'iPad de la troisième génération comme LEA 3 pour les mécaniciens de locomotives. Le nouvel appareil accuse à peine le tiers du poids de son prédécesseur sur la balance. Le temps de démarrage est nettement raccourci par rapport au système actuel et la synchronisation (Update) est beaucoup plus simple. Lors du premier trimestre 2013, on procédera aux essais sur le terrain et la livraison au personnel se fera à partir du mois de mai dans le cadre d'une demi-journée d'instruction. Les appareils seront fixés sur le porte-horaire comme actuellement. Les RABe 521 et 523 (Flirt) seront aussi équipés de supports. Dans les véhicules externes, non

équipés de porte-horaire, l'appareil pourra être installé sur la table de conduite au moyen de la housse fournie. Dans les véhicules où l'alimentation du LEA est faite par le biais du 36 Volts, le support actuel sera équipé d'une alimentation intégrée ainsi que d'un adaptateur supplémentaire pour l'iPad et le Smartphone. Sur les autres véhicules, la table de mécanicien sera munie d'un adaptateur 230 Volts équipé d'un câble de charge, relié au support pour la tablette et le téléphone mobile. La partie du projet concernant la solution de remplacement au cas où l'appareil électronique devait tomber en panne a pour but de réduire la part de papier imprimé, le poids mort que le mécanicien doit emporter avec lui sous forme de documents, ainsi que le temps qu'il devrait consacrer à la recherche de documents de remplacement pour poursuivre sa marche. LEA-Print reste toujours d'actualité comme solution de remplacement sous forme papier. On s'est surtout concentré sur l'élaboration de solutions avec fonction de recherche simplifiée pour les lignes qui seraient amenées à être parcourues dans une fréquence probable de une à cinq fois par année. Ces exigences peu-

vent être remplies au moyen du Smartphone qui afficherait alors les tableaux des lignes RADN.

De grandes attentes sont fondées sur le fait que LEA 3 mettra enfin à disposition du personnel des locomotives de CFF P, un outil de travail adapté. Le fait que cette fois enfin, on ait tenu compte de manière importante des exigences du personnel des locomotives sans cependant quitter des yeux l'aspect économique du projet, se remarque ici de manière visible, contrairement à ce qui avait été le cas lors du développement de LEA 2. Nous sommes impatients de faire nos premières expériences avec le nouvel appareil. Je remercie le responsable de projet, Monsieur Jürg Heinzmann, ainsi que le responsable technique, Monsieur Stefan Bernasconi, pour leur présentation détaillée du projet. ➤



## Que se passe-t-il le 1 octobre avec notre avoir à la caisse de pension?

Les comptes de personnes assurées vont être crédités par un versement supplémentaire de 8,5% de capital de prévoyance. Ce montant a été versé le 30 septembre 2012.

## Pourquoi le taux d'intérêt technique doit-il être ramené de 3,5% à 3%?

Les rendements obtenus par des placements à faible risque sont très bas. En raison de ce faible niveau d'intérêts, nous devons dorénavant compter sur des rendements nettement plus bas sur les placements. D'autre part, l'augmentation de l'espérance de vie oblige la caisse à diminuer le taux technique.

## Le taux de conversion va passer de 6,515% à 5,848%. L'année passée pourtant, une initiative populaire a rejeté une réduction du taux à 6,4%. Pourquoi le taux de conversion de la caisse de pension peut-il être abaissé malgré tout?

Lors de cette votation il s'agissait d'abaisser le taux minimal de conversion qui est fixé à 6,8% dans la LPP. Comme la caisse de pension des CFF n'a pas de limitation

au niveau du minimum légal mais qu'elle assure des prestations supplémentaires à celles prévues par la LPP, le taux de conversion est plus élevé que celui que prévoit la LPP. Ce fait est visible sur le certificat d'assurance.

## Le taux de couverture de la caisse de pension des CFF se situe actuellement légèrement au-dessus des 100%. Que se passera-t-il à la fin de l'année avec les mesures d'assainissement lorsque le taux de couverture continuera à dépasser les 100%?

Les mesures d'assainissement sont constituées de contributions retirées directement des salaires ainsi que du maintien du taux minimal fixé par la LPP jusqu'à un taux de couverture de 107,5%. Les retraits effectués sur les salaires devraient tomber avec un taux de couverture de 100%, ceci aussi bien au bénéfice de l'employeur que de celui des assurés actifs. Mais il faut compter sur le fait que d'autres réserves devront être effectuées en fonction de l'abaissement du taux technique. Le taux d'intérêt des placements à faible risque (obligation de la Confédération) est simplement trop bas.

Cette mesure va influencer négativement le taux de couverture ce qui aura comme conséquence que d'autres contributions devront être faites.

**Comment vois-tu la CP CFF dans cinq ans?** J'espère que le concept d'assainissement sera suspendu et que la caisse continuera à s'améliorer. La CP CFF est conduite de manière professionnelle et je fais confiance à sa direction. Cependant personne n'est capable de dire comment évolueront les marchés financiers.

## De manière générale, comment vois-tu les caisses de pension en Suisse?

Il devient urgent d'entreprendre un certain nombre de réformes. Il est de plus en plus difficile pour les caisses de pension de remplir leurs obligations dans la situation actuelle avec les taux faibles du marché des capitaux. Il faut tenir compte en plus du fait que l'espérance de vie s'est considérablement allongée et que l'argent doit durer plus longtemps. La tendance à calculer le taux de couverture en fonction de la situation économique gagne du terrain. Cela signifie qu'on ne fixe plus le taux de couverture de manière technique, avec la plupart du temps un taux technique trop élevé, mais qu'on le fixe en fonction des rendements escomptés. Cela aura pour conséquence de ne plus verser les pensions qui ne sont pas financées. Cette possibilité existe uniquement pour les caisses qui assurent aussi des prestations supplémentaires non obligatoires selon la LPP, car elles peuvent abaisser le taux de conversion. On ne peut pas renoncer à des contributions plus élevées si on veut garantir un niveau acceptable de couverture pour tous. Seule la sphère politique est à même de garantir un avenir valable pour les caisses de pension en Suisse. ➤

## Trafic ferroviaire international – contre le dumping salarial transfrontalier

L'intervention transfrontalière de locomotives avec leur personnel est de plus en plus courante dans le trafic ferroviaire libéralisé. Les exigences sont diverses et complexes. Il faut, bien sûr, des véhicules bicourant disposant des équipements de sécurité correspondant aux spécifications du pays, mais il faut également le personnel, qui doit maîtriser une philosophie ferroviaire et des directives complètement différentes, sans oublier les langues appropriées.

Pour le personnel de loc, de même que pour le personnel de train, travailler avec d'autres spécificités techniques que celles de son pays représente davantage d'investissement personnel, une charge de travail plus élevée et des responsabilités accrues. Tout cela doit être dédommagé mais, malheureusement, ça n'est pas toujours fait. Bien au contraire: on peut observer un transfert sournois des services de conduite vers le «pays aux salaires bon marché» d'à côté.

En Suisse, le tunnel de base du Lötschberg, d'une longueur de 34,6 km, est en service depuis 2007. Les 57 km du tunnel de base du Gothard seront inaugurés en 2016. La Suisse a investi plus de 10 milliards d'euros pour ce qui sera le plus long tunnel ferroviaire du monde et la première ligne de plaine complète entre l'Allemagne et l'Italie. En échange, la Suisse attend la reconnaissance de l'UE pour sa politique de transfert du trafic marchandises de la route au rail.

Dès 2016, il sera donc tout à fait possible, avec une locomotive et un mécanicien, de transporter des marchandises de Mannheim à Milan en six ou sept heures. Ce n'est pas sans raisons que les mécaniciens de locomotive suisses craignent de voir leurs collègues allemands conduire ces trains à Milan. Le niveau salarial allemand se rappelle à notre bon souvenir. Les mécaniciens de locomotive allemands ont les mêmes préoccupations concernant, par exemple, le trafic transfrontalier

entre l'Allemagne et la Pologne. La plupart des pays ont au moins un voisin avec un niveau salarial plus bas que le leur.

Ce qui place les syndicats de mécaniciens de locomotive devant de tout nouveaux défis. Il ne s'agit plus exclusivement de simple politique tarifaire nationale. À l'heure actuelle, il faut prendre en compte des différences touchant le niveau des salaires, le coût de la vie, les lois sur la durée du travail, les charges sociales, ainsi que l'âge de la retraite.

Si on tient compte de ces signes précurseurs, le principe historique selon lequel chaque mécanicienne ou mécanicien de

les entreprises ferroviaires. Si les majorations de temps légaux en vigueur dans un pays sont également applicables aux mécaniciens de locomotive étrangers, et si les temps de conduite maximaux et les temps de repos minimaux d'un pays doivent être suivis par les mécaniciens étrangers, les avantages qui créent des distorsions du marché diminuent. Il est étonnant que l'UE ne soit pas encore intervenue sur la question.

Afin de solliciter ces règlements en faveur du personnel roulant, il est essentiel que les syndicats autonomes européens des conducteurs de train (ALE) prennent part

au dialogue social européen pour le secteur ferroviaire, mais actuellement, ils ne sont toujours pas reconnus comme partenaires de négociations. Il est incompréhensible que l'Europe ait ignoré l'ALE et ses quelques 110 000 membres jusqu'à maintenant.

Car les questions de trafic ferroviaire transfrontalier touchent les seuls intérêts du personnel roulant sur les trains, et représentent donc une compétence-clé de l'ALE.

Les Chemins de Fer Fédéraux CFF SA et le BLS SA, tous deux membres de la Communauté Européenne du Rail CER, soutiennent l'admission de l'ALE au sein des procédures législatives et

décisionnelles de l'UE en tant qu'organisation neutre et indépendante (organisme notifié).

D'ailleurs: il est de notoriété publique qu'en regard de la totalité des coûts d'un train – qui se composent, entre autres, des frais de l'énergie et de l'utilisation des lignes, de l'entretien et de l'amortissement du matériel roulant, du personnel roulant et de l'administration générale de l'entreprise – le salaire du mécanicien représente une somme à peu près négligeable. En conséquence, la concurrence parmi les fournisseurs ne peut pas être gagnée par un dumping salarial aux dépens du personnel de loc. Il y a dans les entreprises d'autres secteurs, représentant des potentiels d'économies autrement plus importantes. ➤



locomotive exerce, autant que possible, son métier dans son propre pays et ne sollicite pas et/ou ne favorise pas les trajets à l'étranger devrait, à nouveau, être davantage observé. Les parcours à l'étranger peuvent être des changements sympathiques pour les mécaniciens. Peut-être même leur permettent-ils, grâce aux dédommagements supplémentaires, d'arrondir leurs fins de mois. Mais du même coup, cela prive de son travail celui qui en dépend dans son pays. Ce n'est sûrement pas ce que nous voulons, et la solidarité entre les divers syndicats nationaux est ainsi mise à l'épreuve.

Un des moyens de rompre la tendance de ces parcours transfrontaliers à bas prix, c'est d'exiger l'égalité des chances pour



Le bureau des mutations du VSLF demande à tous les membres et aux abonnés du Loco Folio de bien vouloir communiquer leurs données actuelles en cas de changement de domicile ou de lieu de service, à l'adresse suivante: [mutation@vslf.com](mailto:mutation@vslf.com).

Il vous prie en outre de bien vouloir lui faire parvenir votre adresse e-mail actuelle.

Nous vous remercions pour votre collaboration.

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

## Séance de coordination VSLF

Daniel Hurter, rédacteur Loco Folio

La traditionnelle séance de coordination annuelle du VSLF s'est déroulée les 2 et 3 octobre 2012 à l'Hôtel Storchen de Schönenwerd. Outre le comité central, les présidents de sections, la commission de contrôle de gestion, les responsables de la promotion, le responsable de la formation, la responsable du bureau des mutations ainsi que le rédacteur du Loco Folio y ont participé.

À cette occasion, les participants ont pu à nouveau se réjouir du nombre croissant de membres actifs. Les thèmes abordés ont été, entre autres, la préparation de l'assemblée générale 2012 qui est organisée par la section du BLS et qui se déroulera le 23 mars 2013 à Berne. Un des autres thèmes d'actualité était la tenue de la rencontre avec CFF HR au sujet du projet «travail et âge», à l'occasion de laquelle la représentation du VSLF a pu constater à quel point le personnel des locomotives se démarquait par son faible taux d'absentéisme par rapports aux autres corps de métiers de l'entreprise. La moyenne d'âge relativement élevée du personnel des CFF est à l'origine de cette étude et il est un fait que durant les 15 prochaines années, près des deux tiers du personnel devront être renouvelés.

Le responsable de la promotion (publicité) nous a informés sur le grand renouvellement opéré en matière d'articles promotionnels. Le responsable de la formation, de son côté, nous a permis de prendre connaissance des expériences faites lors des cours de formation. Un autre thème, cher à notre président, est la reconnaissance de la profession de mécanicien de locomotives par l'OFFT. Benjamin Jelk en sa qualité de représentant du VSLF dans ce projet, a informé l'assemblée sur les avancées déjà effectuées et sur les différents contenus de formation possibles. En ce qui concerne les affaires internes, l'organisation et l'étendue des traductions des diverses publications du VSLF ont été redéfinies.

Philipp Maurer, représentant de Cargo, a rapporté sur la nouvelle restructuration du concept de transports par wagons complets de CFF Cargo. Il a aussi évoqué le fait que près de 70 places de travail de mécaniciens seront supprimées. Andreas Jost, représentant BLS, nous a informés du fait que les négociations sur la CCT BLS sont bloquées pour des raisons de coûts. Il a aussi abordé les conséquences possibles du programme d'économie sur le personnel des locomotives.

Les présidents de sections ont rapporté les activités de leurs régions. À côté des problèmes de répartition récurrents, l'insécurité liée à la création de CFF Cargo International ainsi que la propension du trafic régional CFF à vouloir créer des sociétés sœurs et à étendre leur rayon d'activité est au centre de toutes les préoccupations. Le représentant SOB Erich Bachmann nous a informés sur l'introduction du nouveau S-Bahn de St-Gall et des effets qu'il aura sur les prestations du SOB et de l'ensemble des mécaniciens de locomotives CFF de Suisse orientale.

Les résultats de la planification fantôme du projet «changement ZF» ont été commentés par Stephan Gut, qui a participé aux travaux en tant que représentant du VSLF. Le comité a ensuite discuté et établi une liste de revendications en prévision des prochaines négociations sur la réglementation sectorielle du temps de travail (BAR) de la division Voyageurs.

Comme toujours, la séance de coordination du comité central a aussi contribué à cultiver la camaraderie qui unit les fonctionnaires du VSLF.



## Excursion du comité 2012

Urs Amacker, président de la section Brigue



La sortie du comité organisée cette année par la section Brigue s'est déroulée le 29 août. Le rendez-vous a été fixé à 10 heures 10 sur la place de la gare de Viège, où le président de la section Urs Amacker a salué les participants. Ensuite, celui-ci a confié le groupe à Peter Salzmann, guide d'excursion et du patrimoine. Peter Salzmann nous a conduits durant deux heures à travers la petite ville en nous fournissant de nombreuses explications extrêmement bien argumentées du point de vue historique et anecdotique. Nous avons passé 120 minutes passionnantes, merci Peter.

Nous avons ensuite quitté le fond de la vallée pour nous rendre en car postal à la cave St. Jodernkellerei située au-dessous du village de Visperterminen. Cette région située juste au-dessus de Viège est connue pour être le plus haut vignoble d'Europe avec son altitude moyenne de 1100 mètres, lequel produit entre autres vins une spécialité connue sous le nom de «Heida». Après une visite impressionnante à travers les caves, nous avons eu l'occasion de déguster un certain nombre de vins afin de

déterminer notre favori. Ainsi, autour des spécialités valaisannes «Walliserschpiis» et un verre de vin «Wii» une discussion animée s'est développée pour savoir si la vérité était dans le vin.

Comme la bonne humeur était de mise, nous avons quitté le plus haut vignoble d'Europe en car postal pour retourner à Viège. Au restaurant Terrasse nous avons continué à nous préoccuper de notre bien-être. La raclette était tout indiquée pour continuer à consommer valaisan. Nous avons consommé des raclettes provenant de quatre fromageries différentes jusqu'à ce que l'estomac n'en puisse plus. Le tout accompagné naturellement de vin de la cave St. Jodernkellerei. Après un dessert délicieux constitué de sorbet à l'abricot et après d'intéressantes discussions, il a fallu songer au retour dans nos foyers. J'ai rarement vu des visages aussi satisfaits au moment de se quitter.

Un cordial merci à ceux qui ont pris le chemin du haut Valais – et à une prochaine fois dans les montages valaisannes.



**Debout de gauche à droite:** Roberto Kraschütz, Philipp Maurer, Alain Nydegger, André Alder, Gerhart Siegrist, Andreas Jost, Benjamin Jelk, Stephan Gut, Ruedi Gfeller, Daniel Ruf, Romy Stocker, Karl Liechti, Urs Amacker, Joe Brunner, Christina Martin, Kay Rudolf, Daniel Hurter, Fredy Oertel, Erich Bachmann. **Assis de gauche à droite:** Markus Heer, Hubert Giger, Christian Schneider, Sergio Morelli

**Mitgliederversammlung der Sektion BLS**  
Am 11. Juni 2012 führte die VSLF-Sektion BLS ihre ordentliche Mitgliederversammlung in Zäziwil durch. Es wurde über folgende Themen informiert:

- Andreas Jost:  
- Ab 16.40 Uhr werden uns die Herren M. Leu, Leiter BZ, und P. Fux, Monatseinteiler, über die Studie «Lokführende Autoverlad Kandersteg» informieren  
- BLS GAV 2013+

In diesem Frühjahr beschäftigten wir uns hauptsächlich mit der Weiterentwicklung des BLS GAV. Dazu sind von unserer Seite folgende VSLF-Vertreter in den Arbeitsgruppen vertreten:

Andreas Jost: Arbeitsgruppe Allgemeines und Soziales

Thomas Krebs: Arbeitsgruppe Arbeitszeit  
Andreas Dellenbach: Arbeitsgruppe Lohn und Zulagen

Karl Liechti: Arbeitsgruppe Sozialversicherungen (tagen nur wenn nötig)

Arbeitsgruppe Allgemeines und Soziales:  
Es fand bis heute eine Sitzung statt, in der vor allem die Eingaben zum Thema Gleichbehandlung verhandelt wurden. Ziel des VSLF ist, dass wir dort die Absicht zur Schaffung einer BAR BLS verankern können.

Thomas Krebs:  
Arbeitsgruppe Arbeitszeit:

- Diese Arbeitsgruppe hat am meisten Themen zu bearbeiten, weshalb hier auch bereits drei Sitzungen stattgefunden haben. Folgende Themen wurden bereits diskutiert:

- Nachtdienstzuschläge beim Lokpersonal auf das gesetzliche Minimum senken (Eingabe BLS) oder allgemein um 5% erhöhen (Eingabe VG)
- Anrechnung Reisezeit an Kurse und bei auswärtigen Ablösungen
- Laufendes Arbeitszeitkonto auf Ende Jahr ausgleichen und abschliessen
- Definierter Dienstschluss am letzten Arbeitstag vor Rasttagen und Ferien
- Anspruch auf 117,5 freie Tage garantiert
- Teilzeit, Definition Zeitausgleich bei Krankheit/Unfall
- Jahresarbeitszeit für Mitarbeiter im Gleitzeitensystem jährlich berechnen
- Die persönliche Zeitnotierung auch für die Kaderstufen 4 und 5 abschaffen
- Anspruch auf gemeinsame freie Tage für Ehepartner/Lebenspartner
- Definition Eheleute «gemeinsamer Haushalt»
- Zeitpauschalen (NAB) LP und ZP (Vorgehen/Höhe)
- Pikettregelung im GAV verankern statt nur in einer Weisung
- Hauptthema in dieser Arbeitsgruppe sind die Forderungen im Zusammen-

hang mit den Nachtdienstzuschlägen. Frau F. Jermann, Leiterin HR BLS, hat die Haltung der BLS in dieser Frage bereits deutlich in der Personalzeitschrift départ dargelegt. Der VSLF wiederum vertritt in dieser Frage auch eine klare Haltung: Ein Abbau der Nachtdienstzuschläge beim Lokpersonal ist nicht akzeptierbar!

Andreas Dellenbach:

- Arbeitsgruppe Lohn und Zulagen:  
In dieser Arbeitsgruppe werden folgende Anliegen der Verhandlungsgemeinschaft diskutiert:

- Erhöhung Auslagenersatz Fahrendes Personal von 17 auf 20 Franken
- Bei Lohnverhandlungen tiefe Funktionen mehr mitberücksichtigen
- Plus 1 zusätzlicher Ferientag
- Übernahme Umzugskosten bei dienstlicher Notwendigkeit
- Nachgewährung Ferien bei Krankheit/Unfall ohne das Vorlegen eines ärztlichen Attests

Zu all diesen Themen wurden zuhänden des Plenums in zwei Sitzungen Vorschläge und Varianten ausgearbeitet.

#### Ausflug Sektion BLS

Am 24. September 2012 hatten wir glücklicherweise nochmals, wie schon 2010, die Möglichkeit, einen Tagesausflug zur SWISS nach Zürich zu machen. Der Tagesablauf war wie schon vor zwei Jahren perfekt organisiert – von Anreise, Verpflegung, Durchführung der Besichtigungen, Erlebnis Flugsimulation, Erklärungen und interessanten Gesprächen mit SWISS-Angestellten bis hin zum gemütlichen Abschluss ein durchweg gelungener Tag. In bleibender Erinnerung wird natürlich bei allen Teilnehmern die Simulation eines Flugs bleiben. Ob Full Flight Sim oder Fix Base Sim, beide Varianten gaben den Kollegen einen Eindruck, wie es sich anfühlt so als «Pilot». Faszinierend war, wie echt die Simulation wirkt, denn nach kurzer Zeit meinte man auf einem tatsächlichen Flug zu sein. Die Simulation der Umgebung wurde nach 2010 nochmals verbessert, sodass Start und Landung in sehr realistischer Art und Weise möglich sind. Wie wichtig die Rolle der Flugsimulatoren bei allen Airlines ist, zeigt die volle Auslastung der Anlage. Für uns bedeutete das Einhaltung des Zeitplans. Unsere VSLF-Delegation hat durch ihr diszipliniertes Verhalten ein positives Bild von unserem Verband und unserer Berufsgruppe hinterlassen.

Die Piloten der SWISS müssen halbjährlich auf dem Simulator ihr Wissen und praktisches Können unter Beweis stellen. Dies geht dann über zwei Tage mit von der

verantwortlichen Überwachungsbehörde vorgegebenen Themen wie z. B. Notlandung, Feueralarm oder Startübungen. Am Tag zwei werden von den Airlines ausgewählte Themen und Probleme behandelt, aber immer so, dass sie den Piloten eine Hilfe bei ihrer verantwortungsvollen Arbeit sind. Gut für alle Flugreisenden, dass dieses Prozedere «noch» nicht dem Rotstift zum Opfer gefallen ist. Selbstredend ergeben sich beim Zusammentreffen von artverwandten Berufsgruppen immer auch Gespräche über Probleme und Sorgen. Erstaunlicherweise sind die bei Fluggesellschaften und Eisenbahnverkehrsunternehmen sehr ähnlich – zumindest aus dem Blickwinkel von Piloten und Lokführer gesehen. So nimmt das Auseinanderdriften von Führung und Basis immer mehr zu. Die Verwaltungen wachsen, unten wird gespart und nach Möglichkeit abgebaut. Eine ungesunde Entwicklung, finden wir. Der Ausflug hat sich absolut gelohnt, er war ein Highlight im Verbandsleben unserer Sektion. Zum Gelingen haben viele gut Geister im Hintergrund wie vorne an der Front beigetragen; deshalb stellvertretend hier der Dank an Daniel Brönnimann und Markus Rohrer. Merci allen Beteiligten.



Unser Vorstand möchte gern am jährlichen Ausflug festhalten, deshalb unsere Bitte an alle Mitglieder unserer Sektion: eine gute Idee für einen Ausflug – bitte Meldung an den Vorstand. Die Organisation übernehmen wir dann selbstverständlich gern.

Heiko Bruno  
Vizepräsident BLS



**Bericht Generalversammlung 10.11.2012**

Der Präsident Stephan Gut konnte dieses Jahr etwas mehr als 50 Aktiv- und Pensi-oniertenmitglieder im Hotel Continental begrüssen. Ebenfalls durfte er Gründungs-mitglied Hans Arnold, Jahrgang 1917, im Saal willkommen heissen. Dieser lobte in einer kurzen Ansprache die heutige Ver-bandsspitze unter Hubert Giger für ihr hartnäckiges Engagement. Er überreichte Hubert Giger und Stephan Gut ein Prä-sent, im Gegenzug wurde auch ihm eine Anerkennung überreicht.

Das letztjährige Protokoll und die Jahres-berichte wurden im Eiltempo genehmigt. Der Kassier Christian Schneider erläuterte seinen letzten Kassenbericht und durfte ein positives Ergebnis präsentieren.

Dieses Jahr konnte unsere Sektion einen Zuwachs von 30 Mitgliedern verzeichnen. Kurt Zahnd und Hermann Fitze wurden für Ihre langjährige Mitgliedschaft geehrt.

Der Leiter THURBO, Willi Scherrer, hatte nach 3 Jahren seine Demission auf diese GV eingereicht. Stephan Gut bedankte sich herzlich für seinen Einsatz. Als Nachfolger wurde Sämi Gmür bereits eingearbeitet und an der GV einstimmig gewählt. Hubert Giger beschreibt ihn als Zitat «jung und aggressiv». Er hatte die Vorstandssit-zungen dieses Jahr mitbestritten und kennt die Geschäfte schon bestens.

Leider verlässt uns nach 6 Jahren auch un-ser Kassier Christian Schneider. Wir verlie-ren mit Ihm ein ruhiges und sehr pflichtbe-wusstes Vorstandsmitglied, er bleibt dem VSLF aber weiterhin als Bildungsobmann erhalten. Seine Arbeit wurde mit einem Präsent und einem grossen Applaus ver-dankt. Adrian Donau wurde als sein Nach-folger vorgeschlagen und anschliessend einstimmig gewählt.

Es stand noch die Wiederwahl von Ruedi Brunner als Leiter SOB an. Er wurde ohne Diskussion und einstimmig in seinem

Amt bestätigt. Info SOB: Ruedi Brunner informiert nochmals über die möglichen Veränderungen in den Depots nach der Einführung der S-Bahn St. Gallen 2013. Nach wie vor kann über die genauen per-sonellen Veränderungen nichts abschlies-send gesagt werden. Mit der Bestellung von Bund und Kanton im Sommer 2013 kann dies dann festgelegt werden. Um bei der Sanierung des Vorsorgewerkes auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Sanie-rungspfad bleiben zu können, braucht es zusätzliche 6,5 Lohnprozente. Der gesamte

zusätzliche Sanierungsbeitrag wird durch die SOB aufgebracht. Der Betrag muss aus dem Produktivitätsgewinn finanziert wer-den.

Info THURBO: Es sind leider immer noch nicht alle Fahrzeuge mit dem neuen LEA-Ladegerät ausgerüstet und auf den Fahr-zeugen der ersten Generation sind nicht einmal 230V Steckdosen vorhanden um das persönliche Ladegerät einzustecken... Der Entscheid um die Überlappungszeit beim LF- Wechsel liegt immer noch beim Schiedsgericht!

Info SBB Cargo: Philipp Maurer berichtet über die aktuellen Restrukturierungsmass-nahmen bei SBB Cargo. Es läuft praktisch alles nach Vorschrift ab und dem VSLF sind für Interventionen die Hände gebun-den. In Zukunft wird die Eröffnung des Gotthardbasistunnels 2016 einschneidende Veränderungen mit sich ziehen. Daraus entstehen grosse Herausforderungen für die Sozialpartner, insbesondere für den VSLF, weil fast ausschliesslich Lokomotiv-führer betroffen sein werden!

Info SBB: Stephan Gut informiert über die Schattenplanung, BBT Anerkennung, JAZ, anstehende BAR Verhandlungen, den Fremdsprachentest als Standortbestim-mung und den SBB USB-Stick zur Erklä-rung der neuen Inbetriebnahmeprozesse. Die Präsentation mutierte zur interaktiven Diskussionsrunde. Dazwischen erläuterte Felix Traber den ganzen Ablauf vom Wan-del ZF. Chronologisch berichtete er über das ganze Projekt, welches er zusammen mit Benjamin Jelk aktiv mitgestaltet hat.

Stephan Gut bedankt sich für das Erschei-nen und die Aufmerksamkeit, schliesst die GV um 17.30 Uhr und lädt zum Apéro im Foyer des Hotel Continental.

Christoph Jud  
Vizepräsident P

**D Sektionsbericht Romandie**

Die Sektion Lausanne hat sich den neuen Namen «Romandie» zugelegt, der der ge-ografischen Ausdehnung der Sektion bes-ser Rechnung trägt – zur Erinnerung: zehn Depots vom Jura bis ins Wallis. Wir haben auch die Situation mit den Kollegen in Biel geklärt. Fast alle welschen Bieler Kollegen sind der Sektion Romandie angeschlossen und die anderen bleiben bei der Sektion Bern. Geffroy Reguin ist seit Mai 2012 unser neuer Sektionssekretär. Wir danken ihm für sein Angebot und freuen uns, dass damit das Amt wieder besetzt und somit auch der Vorstand endlich wieder vollständig ist. Fribourg hat seit vergangem Fahrplan-wechsel die virtuellen Aussendepots Rom-ont und Bulle erhalten. Das Personal hat freiwillig eine Konvention unterschrieben, die Dienstantritte und -enden in diesen Depots vorsieht, unter Vergütung von Ki-lometer und Zeitechtschädigung. Das De-pot hat an Abwechslung und an Personal gewonnen. Als Nebenbemerkung: Die Leute sind sehr zufrieden mit ihrem CLP Ducrest.

Auch die Vallorber Lokführer haben seit dem letzten Fahrplanwechsel Yverdon und Lausanne als virtuelles Depot. Es gibt jedoch Konflikte wegen unbezahlter Trans-ferzeiten zwischen Parkplatz/Busplatz und Dienstantritt. Abklärungen dazu sind beim BAV hängig.

Das Ziel, möglichst viele Zugleistungen in der Romandie zu behalten und den Lok-führern von Vallorbe mehr Abwechslung zu bieten, führte Ende Jahr auch zum Pro-jekt RP-APK Lausanne-West. Die Führer des Depots Vallorbe werden in eine Grup-pe Lausanne-West integriert. Vorteile: Ge-winn Lohnniveau G, Ortszulage Lausanne und auf Zeit das Fernverkehrsmodul. Die Idee warf viele Fragen auf und führte zu heftigen Diskussionen. Das Projekt wur-de aber schliesslich von der Mehrheit der Führer akzeptiert. Das definitive Resultat ist aber noch vom derzeit ausstehenden Entscheid der ZF-Leitung abhängig. Laut den letzten Informationen soll auch die Ausbildung der zukünftigen Anwärter ab Fahrplanwechsel 2013 wieder auf dem Platz Lausanne stattfinden mit dem Ziel, auch wieder alle Fahrzeug und Strecken-module dieses Depots zu instruieren. Ansonsten traten das ganze Jahr hindurch Probleme auf mit:

- ungenügender Betreuung der Anwärter sowie mit Arbeitsverträgen
- Prüfungsexperten und Prüfungen
- Ressourcenplanung/Tourenänderungen / fehlender Arbeitszeit / Personalunter-bestand in der zweiten Jahreshälfte
- Problemen mit Unterhalt/Ergonomie der Fahrzeuge

Die Zusammenarbeit mit P-OP-RP wird effizienter, die Zusammenarbeit mit PeKo und APK (Zulauf LPV-SEV) ist sehr gut.

**RegionAlps**

Nach dem Inkrafttreten des neuen GAV traten keine wesentlichen Probleme in der ersten Jahreshälfte auf. Unzufriedenheit wegen herrscht wegen angeblich häufiger Tourenänderungen, ungenügender Ar-beitszeit und fehlender Freitage. Die Sach-lage ist aber nicht ganz klar und eine Aus-sprache dazu steht noch im Oktober 2012 an, gefolgt von Lohnverhandlungen. Des Weiteren bestehen Probleme mit der au-tomatischen Kupplung der Domino-Züge, ein Problem, das schon bald auch bei den SBB auftreten wird.

Das Wirkungsgebiet der RA dehnt sich aus durch eine übernommene Buslinie, mit dem Halbstundentakt zu den Haupt-verkehrszeiten und zukünftigen Fahrten nach Domodossola, dies zum Verdruss der Briger SBB-Lokführer.

**F Rapport de la section Romandie**

Afin de mieux tenir compte de son éten-due géographique, la section de Lausanne c'est donné le nouveau nom «Romandie». Pour rappel: dix dépôts du Jura jusqu'en Valais. Nous avons aussi clarifié la situation avec nos collègues de Bienne. Quasiment tous les collègues francophones font main-tenant parti de notre section Romandie et les membres alémaniques sont rattachés à la section de Berne.

Depuis le mois de mai 2012 nous avons enfin retrouvé un secrétaire pour notre co-mité. Un grand merci à Geoffroy Reguin, qui s'est mis à disposition pour ce poste. Depuis le changement d'horaire, Fribourg possède, avec Romont et Bulle, deux dé-pôts virtuels. La convention, signé sur une base volontaire, régie les entrées et fin de services avec des indemnités à la clé pour temps de trajet et pour kilomètres parcourus. Le dépôt Fribourg a gagné en diver-sité et s'est étoffé en personnel. Accessoire-ment: le personnel est très content de son CLP Ducrest.

Dans la même période, les agents de Val-lorbe ont aussi «hérité» de deux dépôts vir-tuels, Lausanne et Yverdon. Malheureuse-ment une discorde concernant les temps de marche à pieds entre le parking/arrêt des TP et le lieu d'entrée en service, perturbe le tableau et reste à éclaircir par l'OFT.

Le but de garder un maximum de presta-tions train en Romandie et d'augmenter la diversité pour les agents du dépôt Val-lorbe, a débouché sur un projet RP-APK Lausanne-Ouest. Les mécaniciens de Val-lorbe seront intégrés dans un futur groupe Ls-Ouest avec comme gain: le niveau de



saire G, les indemnités de résidence Ls et par suite le module grande ligne. L'idée a suscité une avalanche de questions et de discussions, mais a finalement été accepté par la majorité des agents concernés.

La réalisation de ce projet est cependant encore suspendue à la décision définitive par la direction ZF. Selon les dernières informations, c'est aussi la formation des futurs aspirants qui se tiendra de nouveau à Lausanne. Dès 2013 les agents seront ins-truits selon le profil complet du dépôt.

- Autres thèmes traités pendant cette année:
- problèmes avec encadrement des aspi-rants sur le terrain/avec les contrats de travail après formation
  - problèmes avec PEX et examens
  - problèmes avec RP/changements de tours/manque temps de travail/manque personnel
  - problèmes avec entretien/ergonomie des véhicules

Cependant la collaboration avec OP et RP devient plus efficace. Collaboration avec APK et PeCo très bien.

**RegionAlps**

Après une nouvelle CCT pas de grands problèmes pour le premier semestre. Ac-tuellement quelques dissensions concer-nant des changements de tours fréquentes, manque de temps de travail journalier et manque de jours congé. La situation n'est cependant pas tout à fait claire et sera abor-dée lors d'une séance prévu à cet effet. Sui-vrons encore les négociations salariales en novembre. D'autres part on nous signale des problèmes fréquentes avec l'attelage automatique des Dominos, lesquels seront bientôt mis en service aussi chez nous.

RA se développe avec la reprise d'une ligne de bus et l'introduction de la fré-quence à la demi-heure pendant les heures de pointes. Des visées futurs pour desser-voir Domodossola risque à faire de l'ombre aux mécaniciens du dépôt de Brig.

Markus Heer  
Président section Romandie

Wir bitten euch, folgendem Kollegen 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 ha lasciato e gli rendiamo l'estremo saluto.

**Karl Lauk**

Zürich

\*1926

† 6.1.2012

**Georges Studer**

Chur

\*1931

† 31.1.2012

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

## 25 Jahre Sektion Brig

Von Beat Kuonen, Gründungspräsident,  
und Urs Amacker, Sektionspräsident

Die Sektion Brig feiert dieses Jahr ihr 25-jähriges Bestehen – dazu einige Fakten und Gedanken.

Bis 1987 waren alle VSLF-Mitglieder vom damaligen Kreis I der Sektion Biel zugeteilt. Die Mitgliederzahlen in den Depots Brig und Lausanne stiegen stetig an. Der Ruf nach einer Vertretung vor Ort wurde immer lauter. Für die Gründung einer neuen VSLF-Sektion waren 20 Mitglieder nötig. In Brig waren 25 Lokführer im VSLF organisiert.

Darum wurde für den 8. April 1987 in Brig eine wegweisende Sektionsversammlung einberufen. Die beiden Haupttraktanden an der Versammlung waren: Neugründung der Sektion Brig sowie die Umbenennung der Sektion Biel in Sektion Lausanne. Die Versammlung wurde vom damaligen Kreisvertreter I, Theo Schnyder, geleitet. Beide Traktanden wurden mit grossem Mehr angenommen. Damit war die Gründung der VSLF-Sektion Brig perfekt. 13 Lokführer vom Depot Brig waren anwesend.

Der erste Vorstand setzte sich wie folgt zusammen: Präsident: Beat Kuonen, Vizepräsident und Kassier: Tony Millius, Sekretär: Gottfried Schuler, Beisitzer: Theo Schnyder und Karl Zenklusen.

Die Gründung der VSLF-Sektion Brig hatte Signalwirkung in der ganzen Schweiz. So entstanden danach die Sektionen Bern, Luzern, Säntis, BLS und Hauenstein. Zu diesem Zeitpunkt zählte der VSLF 496 Mitglieder.

Die einfache und direkte Verbandsstruktur sowie die Tatsache, dass jedes Vorstandsmitglied als Lokführer arbeitete, machten den VSLF beim Lokpersonal attraktiv. Auch die grosse Unzufriedenheit mit dem SEV/LPV trug zur kontinuierlichen Steigerung der Mitgliederzahl des VSLF bei.

Die Abgabe von topaktuellem Informations- und Dokumentationsmaterial sowie die übersichtlichen Auszüge oder Zusammenfassungen aus den diversen Reglementen erleichterten den Sektionsmitgliedern die tägliche Arbeit erheblich. Zu den folgenden Vorschriften wurden Unterlagen erstellt: Z501 – WA1 – AZG – Anhang BLS. Auch die diversen Last- und Achszahltabellen, die Bremsrechnung für den LRZ und den Hilfswagen sowie eine spezielle Telefonliste gehörten dazu. Hinzu kamen die Vorbereitungskurse für die periodischen Prüfungen. Wissenswerte und interessante Infos wurden über die Sektionszeitung, den Simplonexpress, an die Mitglieder verteilt. Beat Pfüti war der

Redaktor. Die Kameradschaft wurde durch regelmässige, gesellschaftliche Anlässe gefördert. Dies waren Leistungen, die nicht nur von den VSLF-Mitgliedern geschätzt wurden. So mauserte sich der anfänglich von vielen belächelte «Haufen» zu einer ernst genommenen, nicht mehr wegzu denkenden Organisation.

Im Depot Brig hatten wir nun drei Lokführerverbände. Die neue Situation veranlasste den damaligen Depotchef dazu, eine Depotsitzung einzuberufen, an der die Zusammenarbeit der Verbände hätte geregelt werden sollen. Leider wurde die Sitzung vom LPV boykottiert.

Manche gute Idee aus der jungen Sektion Brig wurde mit der Zeit vom Verbandsvorstand aufgegriffen und schweizweit eingeführt. So wurde der Simplonexpress zum VSLF-Bulletin, dem Insider, in dem Nachrichten aus den einzelnen Sektionen verbreitet wurden. Daraufhin erübrigte sich die Weiterführung unserer Hauszeitung. Damals war das Depot Brig für viele Lokführer eine Durchgangsstation. Manche von ihnen sind dem VSLF beigetreten. 1997 zählte die Sektion Brig 47 Mitglieder. Der Mitgliederbestand stieg kontinuierlich bis auf 78 Mitglieder an. Nach einigen Austritten und Abgängen von den SBB pendelte sich dieser auf heute 70 Mitglieder ein.

Die Eingabeschwerpunkte der ersten zehn Jahre waren den heutigen sehr ähnlich. Einige Beispiele: Eingaben für geeignete Reserve- und Ruhelokale, Eingaben für genügend grosse Schränke zum Abstellen der Lokführerutensilien, Eingaben an die Infrastruktur bezüglich der Aufstellung der Signale und der Hektometertafeln, Eingaben beim ZF in Lausanne für eine bessere Arbeitsverteilung sowie wegen diverser Probleme mit den Diensterteilungen.

Durch die Divisionalisierung in den Jahren 1999/2000 und der anschliessenden Trennung in Personen- und Güterverkehr veränderte sich das Arbeitsfeld des Lokführers enorm. In Brig wurden diese Veränderungen im Jahre 2004 eingeführt. Eintönigkeit während der Arbeitstouren und die geforderte Flexibilität bei den Diensterteilungen wurden zu zwei ernstesten Problemen für die Lokführer, die sich bis heute nicht entschärft haben.

Die Aufteilung des Lokpersonals scheint zum heutigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen zu sein. So will Personenverkehr die Aufteilung in FV (Fernverkehr) und RV (Regionalverkehr) vorantreiben und SBB Cargo die Trennung in national und international vornehmen. Das wiederum hat zur Folge, dass die soziale Isolierung der Lokführer weiter steigt.

Die Rechte der Lokführer werden seit der Divisionalisierung durch die PeKo wahr-

genommen. Das Vorgehen ist im GAV geregelt, der nach der Divisionalisierung durch die Verbände mit den SBB ausgehandelt wurde. Im Moment haben wir den dritten GAV. Als letzter GAV, der in diesem Jahr abgeschlossen wurde, kam jener von SBB Cargo International dazu. Auch die BAR (Vereinbarung über die bereichsspezifischen Arbeitszeitenregelungen) für das Lokpersonal werden von den Verbänden ausgehandelt.

Um sich im Dschungel der vielen Vorschriften zurecht zu finden, organisiert der VSLF schweizweit Vorbereitungskurse für die periodischen Prüfungen, AZG-Kurse und diverse Bildungskurse. Damit haben sich auch diese Angebote von der Sektion Brig zum Verbandsvorstand verlagert.

Um allfällige Depotprobleme vor Ort zu lösen, trifft sich der Sektionsvorstand mit den CLP und LLP an Depotsitzungen. Dabei wird versucht, bilaterale gute Lösungen zu finden und umzusetzen.

Der Einfluss der Sektionsvertreter auf die SBB vor Ort ist durch den GAV, die BAR und die PeKo ziemlich eingeschränkt. Vor allem durch die PeKo wurde der direkte Einfluss der Verbände vor Ort stark ausgehebelt. Bei dringenden, grösseren Problemen schweizweit werden Gespräche zwischen den Sozialpartnern (Verbänden) und den Divisionen oder der Konzernleitung geführt, um Lösungen zu finden. Aktuelles Beispiel: Langsamfahrstellen.

Ein grosses Anliegen des VSLF für die Zukunft ist die BBT-Anerkennung des Lokführers. Es kann nicht sein, dass eine solche grosse Berufsgruppe in der Schweiz keine Berufsanerkennung und somit keinen Berufsausweis hat. Der VSLF hat dieses Thema aufgegriffen und hofft, endlich zu einem Abschluss zu gelangen.

Um in Zukunft Änderungen und Verbesserungen zu realisieren, brauchen wir eine gute und starke Basis. Das heisst: Lokführer, die einem Verband angehören (am besten dem VSLF), die ihre positive oder negative Kritik äussern, die mit ihren Vorschlägen neue Lösungsansätze einbringen und so zu einem positiveren Arbeitsumfeld beisteuern. Dazu können auch die gesellschaftlichen Anlässe der Sektion genutzt werden.

Wir Lokführer können es uns in der heutigen Zeit nicht mehr leisten, nur daneben zu stehen und uns nicht zu engagieren. Es braucht einen Verband VSLF, es braucht die Sektionen, es braucht den Zusammenhalt unter den Lokführern und es braucht euer Engagement – immer noch!

**Happy birthday, Brig!**

PS: Geburtstagswünsche und Geschenke werden dankend entgegengenommen.