

Offre exclusive pour les membres du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants (VSLF)

Trois bonnes raisons de conclure l'assurance protection juridique privée et circulation privaLex®

Avec des honoraires d'avocat à CHF 300.– de l'heure et tous les autres frais qu'il implique (voir ci-dessous), un litige peut coûter très cher. Que vous fassiez valoir vos droits en tant que consommateur, usager de la route, vacancier, salarié, patient ou sportif, si vous voulez obtenir gain de cause, rien ne vaut une bonne protection juridique.

Avec la CAP, vous avez à vos côtés des spécialistes confirmés, qui vous apporteront une aide rapide et efficace. Sans oublier tous les frais pris en charge:

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



1 Prime avantageuse: rabais spécial de **50%**

2 Jusqu'à CHF 600 000.– par sinistre

3 Couverture dans le monde entier



J'ai lu les conditions générales (CG) sur www.cap.ch, je suis membre du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants (VSLF) et je conclus une assurance de protection juridique globale privaLex® pour:

- | | | | |
|--|---------------------------------|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> locataire (famille) | CHF 175.90 au lieu de 351.80/an | <input type="checkbox"/> locataire (individuel) | CHF 148.10 au lieu de 296.10/an |
| <input type="checkbox"/> propriétaire 1 imm.* (famille) | CHF 199.50 au lieu de 399.–/an | <input type="checkbox"/> propriétaire 1 imm.* (individuel) | CHF 171.70 au lieu de 343.40/an |
| <input type="checkbox"/> propriétaire plus. imm.* (fam.) | CHF 232.10 au lieu de 464.10/an | <input type="checkbox"/> propriétaire plus. imm.* (indiv.) | CHF 204.20 au lieu de 408.50/an |

* Le montant de la surprime pour les propriétaires (de maison ou d'étage) varie selon que vous possédez un ou plusieurs immeuble(s) (p. ex. maison de vacances, résidence secondaire).

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 du présent coupon par la CAP)	
Nom/prénom			
Adresse/NPA/localité:			
Téléphone fixe/mobile:		Date de naissance:	
Date d'adhésion à l'association:		Numéro de membre:	
Lieu/date:		Signature:	

À renvoyer à: CAP Protection Juridique, Affaires spéciales, Case postale, 8010 Zurich, Contact: tél. 058 358 09 09, capoffice@cap.ch

Les Conditions générales et Conditions complémentaires (CG/CC) privaLex®, protection juridique globale, édition 02.2014, font foi. La protection juridique en rapport avec les activités statutaires du VSLF est exclusivement accordée au-delà de la couverture de base du VSLF.

Vos données sont traitées en toute confidentialité. 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 d'optimisation de produits et de marketing interne. 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 LocoFolio



Je ne vous cacherai pas que la dernière édition a suscité quelques vives réactions. Un ancien président de section du VSLF, maintenant chef du personnel de loc, a même exprimé la crainte de voir le «LocoFolio» dégénérer en revue satirique de troisième ordre. Soyons clairs! Le «LocoFolio» n'a pas la prétention d'être une revue satirique, que ce soit de premier ou de troisième ordre, d'ailleurs. Il a pour but de relater, sans fard, la vie quotidienne, les enjeux et les défis des mécaniciens de locomotive. Mais on ne peut pas lui tenir rigueur si nombres d'idées, issues de l'administration et exigées des mécaniciens de locomotive, sont perçues comme une satire de troisième ordre. Soit dit en passant, pour les amateurs d'informations dépourvues de critiques, il reste une alternative sous la forme de la revue du personnel «en route».

Le 9 février 2014, le peuple suisse a accepté à une nette majorité le projet de financement et d'aménagement de l'infrastructure ferroviaire (FAIF). Après beaucoup d'hési-

tation, le rédacteur du LocoFolio a fini par se convaincre qu'un «oui» serait préférable. Pourtant, il se demande avec inquiétude si les moyens financiers ne risquent pas, en grande partie, d'être engloutis par l'appareil administratif ou gaspillés avec des projets vides de sens. Il y a aussi la question de savoir qui devrait entretenir ou faire fonctionner les projets d'investissement financés par l'argent du FAIF. En écoutant autour de soi à la base, on entend parler de grosses difficultés à recruter suffisamment de personnel qualifié, indépendamment du fait qu'il s'agisse de monteuses de postes d'aiguillages, de chefs de la circulation des trains ou de spécialistes de l'entretien des véhicules. Il semblerait également qu'il y ait des difficultés de recrutement du côté du personnel de loc, ce qui normalement, compte tenu des sous-effectifs existants et du nombre de départs à la retraite attendus, devrait inciter les services concernés à des efforts substantiels afin d'améliorer les conditions d'engagement et de travail. Malheureusement, c'est tout le contraire, le per-

sonnel de loc est régulièrement confronté à des projets inaboutis – les départements de projets doivent bien justifier leur raison d'être – et l'appareil de surveillance et de répression est encore élargi sous le titre euphémique de «réduction de la sphère de responsabilités». Déjà, on parle d'une «culture de la méfiance». La formation est de plus en plus négligée, des jours de formation continue sont supprimés et l'instruction de la nouvelle ligne diamétrale à Zurich était très rudimentaire et assez peu professionnelle.

Il est assez improbable que de grands défis puissent être relevés de cette manière. En général, l'impression prévaut que le management a perdu le contact avec la base et vit dans un monde n'ayant que fort peu d'interaction avec celui de la vie de tous les jours, en première ligne.

Dans cette édition du LocoFolio, il y a des articles correspondant aux différents sujets soulevés. J'espère que vous en apprécierez la lecture.



**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.ch,
par téléphone: 058 358 50 50, ou en contactant
directement votre conseiller.

À vos côtés de A à Z

Allianz 

La voix du président

Hubert Giger, président VSLF



Estimés collègues,

Le cas de «Crossrail» offrant un contrat de travail en Suisse à des mécaniciens de locomotive d'Italie pour un salaire mensuel de moins de CHF 4'000 est chargé d'émotions. Notre travail sérieux et fiable vaut beaucoup plus. Les habitudes de la branche en ce qui concerne les conditions d'engagement sont définies par la loi sur les chemins de fer, dont l'autorité de surveillance et ses agents sont les garants.

La démarche de «Crossrail» en Valais nous montre bien le problème de la différence des conditions de travail en Italie et en Suisse: d'un côté, une protection absolue contre le licenciement et une équipe de deux personnes, et de l'autre, la paix du travail assurée et une protection contre le licenciement hypothétique. On peut même dire que deux systèmes économiques différents entrent en jeu. Les problèmes qui en résultent sont complexes. Les contacts et le soutien du syndicat autonome des conducteurs de train d'Europe (l'ALE), dont nous sommes membres, jouent un rôle impor-

tant. Ce qui est certain, c'est que dans notre marché du travail libéral et dans le trafic ferroviaire libéralisé, il y a des règles à négocier et à respecter. Et dans un état de droit, les entreprises de fret étrangères doivent, elles aussi, se conformer aux lois. A l'heure actuelle, et d'une manière générale, beaucoup de choses se passent dans le domaine du transport de marchandises. C'est ainsi qu'il y a une année, par exemple, des mécaniciens de la BLS ont été licenciés alors qu'aujourd'hui on en engage le même nombre. Toute cette action a-t-elle été davantage un nettoyage du dépôt qu'une réduction d'un sureffectif du personnel de loc? Les rumeurs au sujet de «railCare» – la filiale de la Coop active dans le trafic marchandises –, du secteur Cargo du BLS, et du trafic postal en Suisse sont étroitement liées. Pendant ce temps, CFF Cargo a enfin atteint les chiffres noirs et CFF Cargo International a maintenant son propre personnel de loc; à Bellinzone, c'est même tout le personnel de loc de CFF Cargo qui a été repris. Ce développement ne nous plaît pas, mais c'est pourtant une

réalité. L'avenir du transport de marchandises, que ce soit au niveau national ou international, reste difficile à estimer. Une chose est cependant certaine, il est possible de gagner de l'argent dans le secteur du trafic marchandises tout en assurant des conditions de travail décentes.

La libéralisation généralisée sur les rails doit être accompagnée d'exigences légales permettant de garantir le niveau d'emploi actuel du personnel de locomotive. Un niveau élevé d'exigences réglementaires et des mesures de contrôle uniformes peuvent maintenir notre standard, profitant à notre profession mais, surtout, à la sécurité dans les exploitations ferroviaires. Par la reconnaissance fédérale prévue de la profession de mécanicien de locomotive, nous poursuivons cet objectif avec l'aide des chemins de fer qui disposent déjà d'un niveau de sécurité élevé et désirent le maintenir.

Le travail ne va pas nous manquer! Je vous remercie de votre soutien.

Votre président
Hubert Giger

Discours à l'assemblée générale le 22 mars 2014 à Neuchâtel

Hubert Giger, président VSLF

Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

Je ressens une joie toute particulière lorsque je vois combien d'invités et combien de collègues ont trouvé le chemin de notre assemblée générale. Votre présence est une preuve de l'estime que vous portez à notre syndicat. Nous vous en remercions beaucoup. J'adresse aussi un grand merci à notre oratrice et à nos orateurs pour leurs discours qui seront sans doute intéressants et qui sauront émailler cette manifestation. Nous tenons aujourd'hui la 56ème assemblée générale du VSLF depuis sa nouvelle fondation en 1957. La première fondation date quant à elle de 1876, ce qui fait du VSLF l'un des, voire même le plus ancien syndicat professionnel de Suisse.

Qui sommes-nous et comment atteignons-nous nos objectifs en tant que partenaire social?

Premièrement, nous ne devons pas nous soumettre à une quelconque idéologie.

Nous ne sommes pas une entreprise qui doit se créer des problèmes afin de justifier son existence. Notre métier consiste à conduire des trains et lorsque nous devons proposer des solutions dans le cadre de négociations, nous laissons temporairement notre tâche première de côté. Cela nous rend indépendants.

Deuxièmement, nous ne devons pas nous créer d'idéologie. La tenue du rôle de la victime idéale ne fonctionne pas vraiment de manière durable en Suisse. Les déclarations fracassantes dans la presse ne permettent pas toujours d'atteindre le but recherché, à savoir le bien-être des membres. Notre succès se base sur le fait que nous prenons au sérieux l'idée que nous nous faisons du partenaire disposant des mêmes droits et que nous l'exigeons de la part des autres. Le personnel des locomotives est un groupe de personnes loyales ce qui fait de lui aussi un groupe critique. Nous considérons les problèmes comme des défis qui nous incitent à trouver conjointement avec les entreprises de transport ferroviaire

des solutions optimales, les yeux dans les yeux. C'est pourquoi nous pouvons nous prévaloir d'une certaine intégrité.

Troisièmement, nous ne devons pas seulement vendre le résultat des négociations, nous devons aussi y participer activement. Notre motivation à obtenir des résultats probants est d'autant plus grande. Cela nous rend forts.

Le VSLF: intègre, autonome, fort

Merci aux membres

Le nombre des membres du VSLF a quasiment doublé durant les huit dernières années pour atteindre aujourd'hui le chiffre de 1844. Nous semblons être sur la bonne voie. Vous, les membres, par votre participation active au sein de notre syndicat, vous êtes la base de notre réussite. Nous pouvons à juste titre être très fiers de ce fait, merci beaucoup!

Cinq de nos dix sections ont procédé l'automne dernier à la réélection de leur président et l'ensemble des fonctions au sein des comités de section a pu être re-

pourvu sans problèmes. A notre époque, cela ne va plus tout à fait de soi. Nous nous réjouissons que de jeunes collègues soient motivés ou se laissent convaincre de reprendre des tâches au sein de notre syndicat et qu'ils se déclarent prêts à s'engager de manière active dans l'intérêt des chemins de fer. Je leur souhaite beaucoup de succès et de satisfaction dans leur nouvelle fonction.

AG interne

Cet après-midi, dans la partie statutaire de notre assemblée, nous aurons à traiter un grand nombre de motions et plusieurs membres du comité central sont à confirmer dans leur poste. Mon mandat de président arrive lui aussi à échéance cette année. Après dix ans au comité central et huit ans en tant que président, je me représente à une réélection. Je continue à être motivé et vais toujours au travail plein d'énergie. C'est pour moi une grande joie et un honneur de pouvoir diriger et représenter le VSLF en tant que président. Tous ensemble, nous allons continuer à déterminer la ligne idéale du VSLF.

Locomotive du VSLF «hibou»

Quelque chose a cependant changé au VSLF: depuis le 22 novembre 2013, nous sommes aussi présents sur le réseau ferré de Suisse, une présence d'une longueur de 18,5 mètres, d'un poids de 84 tonnes et d'une vitesse allant jusqu'à 200 km/h. Et nous percevons cette présence de manière encore plus précise de nos propres yeux: je veux parler ici de notre locomotive publicitaire, la Re 460 105. J'aimerais profiter ici de redire un grand merci à Jeannine Pilloud et à la CAP, assurance de protection juridique pour leur soutien amical lors de la réalisation de cette magnifique locomotive. Un grand merci aussi à notre collègue Stephan Gut, graphiste de formation, pour la réalisation de ce design unique en son genre. Cet été encore, la locomotive va sortir en modèle réduit exclusif sous la marque Märklin. La commande pourra être remise ici cet après-midi.

Granges-Marnand

Lors de l'exercice écoulé de 2013, le VSLF a été très actif. La mort tragique de notre collègue et membre Jonathan Bourdon lors de l'accident de Granges-Marnand nous a soudain rappelé brutalement que la sécurité était vraiment la chose la plus importante aux chemins de fer. Et lorsqu'un jeune homme né en 1989 est arraché si brutalement à la vie, nous ne savons plus quoi dire.

Le fait que tous les mécaniciens de Suisse et en partie aussi des zones limitrophes à notre pays aient décidé de siffler au moment de l'enterrement, en guise de dernier

salut, a constitué un geste fort et important pour la famille de Jonathan.

BLS, Wimmis

Parmi les tâches importantes de 2013 on doit aussi évoquer la prise en charge des collègues et de la négociation d'un plan social auprès de BLS SA, suite à la réduction des effectifs accompagnée de licenciements dans les dépôts d'Erstfeld, Bellinzzone et Haltingen. Les conditions exigeantes du marché ont aussi eu leur influence sur le personnel des locomotives. Nous avons pris connaissance avec regrets du fait qu'il s'établisse avec des conséquences si négatives. Nous avons en outre soutenu avec énergie un collègue du BLS qui a été condamné suite à l'accident d'une passagère à Wimmis. Bien que le collègue ait été déclaré coupable, notre engagement a contribué massivement et de manière positive à la détermination de sa peine. Dans un cas comme celui-ci, notre connaissance de la technique, des prescriptions et du déroulement de l'exploitation ainsi que la combinaison de ces trois facteurs ont été un avantage remarquable pour nous.

BAR CFF

Durant les négociations de la réglementation sectorielle du temps de travail BAR de CFF Voyageurs pour le personnel des locomotives (BAR) qui avaient été demandées par le VSLF, un certain nombre de progrès ont pu être obtenus. En particulier, la durée de conduite de manière ininterrompue a pu être fixée à quatre heures et demie, ce qui constitue un nouveau principe de base. Cet élément devrait être introduit progressivement dans toutes les compagnies dans l'intérêt de la sécurité.

Conseil de fondation de la CP

Notre collègue Daniel Ruf a été élu en tant que président du Conseil de fondation de la caisse de pension pour les années 2014-2016. C'est pour moi un grand honneur de pouvoir féliciter ici Daniel Ruf officiellement pour sa brillante élection.

Nous nous réjouissons toujours de voir que notre potentiel est reconnu et qu'il peut parfois être utilisé de manière ponctuelle. Le fait qu'un mécanicien de locomotives actif puisse assumer une fonction aussi empreinte de responsabilités auprès d'une des plus grandes caisses de pension de Suisse nous prouve que le partenariat social, les yeux dans les yeux, n'est pas qu'une illusion. Nous souhaitons plein de succès à Daniel Ruf dans son activité.

Augmentation de la productivité

Chaque hiver, lorsque l'avent débute, il n'y a pas que les réjouissances de la préparation de la fête de Noël, il y a aussi la mise en place du nouvel horaire des transports

publics. L'ouverture du S-Bahn de St-Gall, le 15 décembre 2013, a engendré une progression de 15% du nombre de trains qui circulent en Suisse orientale. Et ceci avec le même effectif au niveau du personnel. Indépendamment de la méthode choisie pour réaliser cette augmentation de la productivité, une évidence subsiste: les mécaniciens conduisent, durant la même période, 15% de plus. C'est une progression à deux chiffres et ceci pour la deuxième fois en dix ans.

Progression salariale

Si l'on considère cette progression constante de la charge de travail du personnel des locomotives, il y a aussi lieu de repenser la progression salariale des jeunes collègues dans le système salarial. Chaque jeune mécanicienne et chaque jeune mécanicien effectuent le même travail que les plus anciens. Si on n'offre pas une réelle perspective à un jeune mécanicien, il va offrir son potentiel ailleurs.

Le marché des mécaniciens commence à être de plus en plus important et comme partout, seuls ceux qui accordent de l'importance à avoir du bon personnel peuvent y participer. Il ne devrait pas être possible que les entreprises de transport ferroviaire se mettent à «se cannibaliser entre elles» et rejettent les coûts induits sur le personnel ou sur la collectivité.

Personnel des locomotives à l'étranger

Les entreprises suisses qui sont en grande partie en mains publiques et qui sont aussi majoritairement financées par des fonds publics, sont dans l'obligation de consulter en premier lieu le marché du travail suisse. Je considère le résultat de la votation FAIF comme allant dans ce sens. Si on considère qu'à Genève, dans une nouvelle classe de mécaniciens plus de 60% des aspirants proviennent de France, je peux comprendre qu'un certain embarras s'installe. Et bien entendu, les nouveaux collègues ne proviennent pas du département de Haute-Savoie, mais de la Région parisienne, de Lyon ou même de Bretagne. Et lorsqu'on considère soudain que dans des régions comme le Valais, le Tessin, des collègues des chemins de fer italiens font notre travail jusqu'à Brigue ou Bellinzzone, on commence à mieux comprendre le résultat de certaines votations. Les compagnies de transport ferroviaire de Suisse portent leur part de responsabilité de ces décisions voulues par le peuple.

Cargo international

C'est avec une certaine satisfaction que nous pouvons vous communiquer que nous avons signé le mois dernier une convention avec CFF Cargo International, convention qui prévoit que les prestations





kilométriques parcourues par les mécaniciens à l'étranger seront compensées à raison de 50%. Cette convention a un caractère d'exemple pour toutes les compagnies basées en Suisse, voire même en Europe.

Société filles, planification fantôme

L'Ingress CCT CFF précise: «Les CFF se sont fixé comme objectif suprême de renforcer leur position sur le marché en augmentant la productivité et en développant une entreprise de transport performante par rapport à la concurrence.» Si les chemins de fer se mettent ensuite à créer des sociétés filles pour mieux s'ancrer dans les régions, cela représente alors un coup de maître judicieux. Si par contre ces mêmes entreprises transforment une bonne idée en pensée modulaire dans laquelle ils répartissent la production, donc le personnel des locomotives, nous ne comprenons plus l'intention de départ.

Dans le cadre de la planification fantôme – une planification fictive de l'engagement du personnel des locomotives de la division CFF P – nous avons fait la même constatation que l'entreprise: une planification intégrale des prestations CFF et des sociétés filles permet d'augmenter la productivité. Cette reconnaissance logique a même été étendue avec l'incorporation de prestations Cargo, comme par exemple à Brigue, Bâle, St-Gall, à l'image de BLS SA. Le renforcement des effectifs par dépôt avec des engagements plus flexibles et plus rentables du point de vue commercial, permet en outre de tenir compte des besoins des collaborateurs plus âgés dans les tableaux de service. Cela représente un point central, à mon point de vue, permettant de garantir la santé et la compétitivité des collaborateurs au vu de la progression constante de la charge du personnel soumis à des horaires irréguliers. Et un des effets secondaires important est de rendre au personnel des locomotives la variété dans le travail, qu'il a souvent revendiquée.

Pourquoi cela ne peut-il pas être mis en application, et pourquoi, au contraire, déstabilise-t-on le personnel des locomotives en entreprenant des échanges de prestations fictives entre les compagnies? Cela reste un mystère pour nous. Ce d'autant plus que les solutions proposées par nous et par les responsables des CFF s'avéraient nettement plus flexibles et sensiblement plus productives. Nous allons nous attacher à imposer une planification intégrale du personnel des locomotives.

Südostbahn (SOB)

Dans le cadre de la libéralisation du réseau ferré de Suisse, on assiste de plus en plus souvent au fait qu'une ligne soit exploitée par une autre compagnie ferroviaire après un changement d'horaire. Ainsi, avec l'in-



troduction du S-Bahn de St-Gall et de la ligne circulaire autour du Säntis, la gare d'Uznach est devenue le nouveau lieu de pause des mécaniciens du SOB. Il leur a été permis, durant la pause, d'utiliser une installation de toilettes Toi-Toi appartenant à Postauto AG, installée dans l'antichambre non chauffée de la halle aux marchandises. Le lieu de pause chauffé est devenu inutilisable suite à un dégât d'eau ... Cela a duré encore deux mois jusqu'à ce que l'incident soit réglé et qu'un local de pause correct avec de vraies toilettes soit mis à disposition.

L'énergie et le temps consacrés à la problématique de la facturation interne entre les compagnies ne nous incitent qu'à secouer la tête. Dans les gares, on trouve des employés de diverses firmes, personnel des trams ou des chemins de fer, automobiles postales suisses, entreprises de bus privées, employés de diverses entreprises de sécurité, toutes sortes de personnel de contrôle sporadique, sociétés de nettoyage (rail clean) etc. Parfois on frise la guerre pour déterminer quel employé de quelle entreprise a le droit d'utiliser quel WC. Avec un peu de bonne volonté on pourrait trouver des solutions rapides et pragmatiques – pour autant que le responsable ne soit pas un tableau Excel!

Communication

Souvent, nous devons constater qu'à la base, la communication officielle diverge sensiblement de la réalité. Les communications positives, sans exceptions relatant la réussite incontestable d'un processus, offrent un contraste saisissant par rapport à la réalité vécue. Lorsque la direction de CFF Infrastructure publie dans le cadre d'une présentation, que jamais on avait atteint une telle ponctualité pour la clientèle qu'en janvier de cette année, ce n'est pas une preuve de performance mais plutôt une chance du côté de la météo. Et une fois pour toutes, est-ce que la mauvaise image de CFF Infrastructure doit être attribuée à l'intervention du représentant des méca-

niciciens dans la presse? Est-ce que les mécaniciens sont vraiment responsables des dérangements d'enclenchements qui n'ont pas pu être cachés au grand public? Visiblement depuis longtemps il ne s'agit plus de chemin de fer, mais bien plus d'offensives au niveau de la communication et du management.

A l'image du géant de la construction arborant un logo sous la forme d'une grande fleur blanche, alors qu'on sait pertinemment que les entreprises de construction bétonnent les prairies, la gestion de la conduite des trains (ZF) de CFF P a choisi un nouveau slogan: «ZF 2020, nous conduisons tout.» Est-ce que cela signifie de manière analogique au slogan d'Im- plenia, que nous n'aurons plus le droit de conduire n'importe quoi et que nous allons être employés de manière toujours plus monotone? Dans le cas contraire, tous les aspirants mécaniciens devraient être instruits et engagés de manière complète sur l'ensemble des prestations, y compris sur celles des entreprises filles.

Know-how ferroviaire

Le manque de connaissances ferroviaires se déroule comme un fil rouge jusqu'à l'intérieur des cabines de conduite. Ainsi, aujourd'hui, c'est l'Infrastructure qui a décidé d'établir les directives pour le trafic ferroviaire. Laissez-moi vous parler un peu de notre vécu:

Dans le cadre du projet visant à augmenter la capacité d'accueil des voyageurs dans les gares (PEKABA) on a déjà fait un doux mélange entre le placement de la clientèle sur les quais et les points d'arrêts des trains. Cela est un non-sens et devrait engendrer une prolifération des indicateurs de points d'arrêt un peu partout dans toute la Suisse. Le système de panneaux de point d'arrêt existant et fonctionnant bien pourrait facilement être adapté. Nous serions déjà contents si dans toutes les gares les panneaux de points d'arrêt étaient montés conformément au règlement, comme par exemple à Bienne. Demandez, lors de l'apéritif qui suivra cette séance, à n'importe quel mécanicien présent ici dans cette salle de vous proposer une solution à cette problématique. Il vous fera une proposition meilleur marché et plus orientée vers la pratique.

La nouvelle gestion adaptative des trains (ADL), laquelle n'a jamais été mise en fonction efficacement depuis de nombreuses années, occasionne aussi un changement notable dans la cabine de conduite. Et une des nouvelles inventions de l'Infrastructure doit être une application d'avertissement «WarnApp» qui doit rappeler au mécanicien dans son horaire électronique qu'il ne doit pas partir si le signal est rouge.



Où est le veto des responsables des ETF dans le cadre de projets visant à restreindre le savoir-faire dans la conduite des trains? Visiblement, c'est notre tâche de tirer le signal d'alarme pour les projets qui n'ont pas été conçus de manière aboutie.

Infrastructure

J'aimerais prier l'Infrastructure de signaler les ralentissements et les limites de manœuvre correctement, d'implanter les signaux principaux de telle manière qu'ils soient visibles, et de programmer les postes directeurs de sorte: a) qu'ils soient conformes aux prescriptions de circulation et b) qu'ils correspondent à la logique permettant de ne pas les confondre. Ces remarques adressées à l'OFT n'ont eu aucune conséquence car l'autorité de surveillance a habilement délégué cette compétence aux chemins de fer.

N'importe qui a le droit aujourd'hui de semer des projets peu aboutis et des jeux sans rapports les uns avec les autres sur la place de travail du mécanicien. Les divisions IT font feu de tout bois. Ceci en dépit du fait qu'après l'accident de Granges-Marnand, l'Office fédéral des transports avait averti les chemins de fer avec raison du fait qu'aucune distraction supplémentaire ne devait perturber la concentration du mécanicien dans la cabine de conduite. Ce n'est qu'après de nombreuses années d'expériences que l'on parvient à comprendre correctement notre travail dans une locomotive. Aucun pilote n'accepterait de la part de son supérieur que celui-ci ait suivi une formation rapide de deux semaines au pilotage, qu'il se permette de lui donner des conseils sur sa façon de piloter et que sur la base de critères rudimentaires, il se permette d'effectuer une évaluation de ses aptitudes. Et cette situation n'est pas plus acceptable pour des mécaniciens de locomotives. La connaissance du personnel des locomotives en matière d'exploitation, de préparations et de conduite des trains devrait être bonifiée dans un prochain avenir. Le VSLF met volontiers ses connaissances à disposition mais il ne sert pas de paravent à des projets douteux.

Commande des portes UIC 18 pôles

La formation continue du personnel des locomotives est à nouveau un thème qui fait l'actualité. Il y a neuf mois, le service UIC 18 pôles pour la commande des portes et la commande du frein d'urgence a été introduit pour les trains de voyageurs tractés. En guise de formation et d'instruction, le personnel des locomotives a reçu sept règlements constitués de plus de 50 pages au format PDF, qu'il a pu télécharger sur sa tablette.

Utilisation: tout de suite.

Il n'a pas été possible de programmer une instruction à ce sujet pour la journée de formation 2014. La mise sur pied d'un bloc de formation dépasse visiblement la flexibilité des responsables de la formation, tant chez Login qu'aux CFF. Si le personnel qui est employé sur le terrain doit effectuer lui-même sa propre formation durant l'année, nous n'avons plus besoin de «maison de la formation», peu importe à qui elle est rattachée pour le moment. En guise de dernier recours, après neuf mois, un «stand de marché» a été mis sur pied, qui peut être visité durant le temps libre contre une bonification en temps de 30 minutes. Combien de temps faut-il pour inclure un thème actuel dans une journée d'instruction quand visiblement il suffit de 30 minutes à l'utilisateur pour se familiariser avec la matière?

Rapport de sécurité CFF

Après les accidents ferroviaires de 2012 et 2013, les CFF ont mandaté une entreprise externe afin que celle-ci fasse une expertise de sécurité. Ces rapports confirment en grande partie nos points de vue et nos estimations. Les mots clés sont: temps de formation, aptitudes pédagogiques des instructeurs, expertises lors des courses de contrôle, étude des cas de signaux, planification des services et périodes de travail, moyens de mesure de la culture sécuritaire, automatisation progressive, structures dirigeantes, pose inadaptée de signaux etc. Permettez-moi de citer un extrait-clé de la considération «environnement de travail du mécanicien»: «Culture d'entreprise opposée à culture sécuritaire: dans la version formulée «notre promesse» le mot «sûr» apparaît seulement dans le troisième paragraphe et passe après le bien-être. On peut donc en déduire que la sécurité est un fait acquis, bien que chaque jour elle doive être durement restaurée et parfois dans des circonstances difficiles. Pour les mécaniciens, la sécurité est la première préoccupation, dans leur travail de tous les jours. Ils perçoivent cependant le nombre croissant de prescriptions de sécurité comme des obstacles et une mise sous tutelle. Le sentiment prévaut parfois que la responsabilité est déléguée et que les prescriptions sont développées uniquement pour compenser des faiblesses au niveau de l'infrastructure.»

Il n'y a rien à dire de plus. La prise de position complète du VSLF concernant les rapports de sécurité sert d'orientation à notre action syndicale future. Et je ne suis pas étonné que ce soit la même orientation que celle que nous suivons depuis de nombreuses années. Le métier de mécanicien de locomotives est vieux de 150 ans et certaines prescriptions n'ont pas fondamentalement changé depuis cette époque. Les

exigences auxquelles le personnel des locomotives et ses représentants sont soumis ont cependant changé.

Permettez-moi encore un coup d'œil sur l'année en cours:

Caisse de pension

Il existe une grosse pression sur la caisse de pension des CFF visant à garantir une pérennité financière. Aucune option n'est à attendre. Ainsi certaines mesures d'assainissement appartenant au passé ont été obtenues en mettant les CFF et les assurés actifs à contribution, donc aussi les jeunes collaborateurs. Leurs rentes futures ont nettement baissé, de plus de 20%. Actuellement, le Conseil de fondation examine des modèles de rentes variables, afin de partager les risques et les chances entre tous les protagonistes. La mise en place de telles mesures ne se fait pas sans une augmentation des coûts pour la caisse de pension. Elle ne peut pas y parvenir par ses seules forces. Une caisse de pension stable au niveau financier sert aussi les intérêts des CFF. Le VSLF appelle donc les CFF à soutenir le Conseil de fondation dans ses efforts pour soutenir la caisse de pension.

SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation)

Le projet d'une reconnaissance fédérale du métier de mécanicien de locomotives en tant que deuxième formation est en cours depuis deux ans. Un des objectifs prioritaires du projet est que notre métier puisse être ancré dans le système de formation et qu'avec le certificat fédéral de capacité il puisse ouvrir les portes des nombreuses possibilités de formations complémentaires. Pour le moment la branche entière soutient le projet avec le BLS, les RhB, le MOB, RAILplus, le SOB, les TPF, Crossrail, les CFF et un certain nombre d'autres compagnies ferroviaires. Ainsi l'UTP, Union des transports publics, s'est aussi déclarée en faveur du projet.

La recherche de solution avec l'Office fédéral des transports (OFT) et le SEFRI est actuellement plus difficile que prévu. Il s'agit ici principalement de définir une solution qui pourra être mise en pratique. En mettant nos forces en commun nous arriverons à amener ce projet à terme. Je suis confiant.

Chers invités, vous avez le droit, à raison, d'attendre du professionnalisme de la part de nous autres mécaniciens de locomotives, dans l'intérêt des chemins de fer et de notre clientèle. Soyez assurés que toutes les conditions nécessaires seront mises en place afin que nous puissions remplir vos attentes.

Je vous remercie chaleureusement de votre attention et vous souhaite une belle journée.

Considérations sur la journée de formation 1/2014

J'aimerais vous décrire ici mes impressions concernant la journée de formation (JF) 1/2014 car cela a pu être ressenti de manière identique ailleurs. Je me suis retrouvé à la mi-janvier à Zurich Altstetten dans le cadre de la journée de formation 1/2014 avec un module DML (ligne diamétrale de Zurich) et dont le thème principal figurant sur la convocation était: comportement relevant de la sécurité. *Dario Bai, mécanicien dépôt de Zurich*



Letzigrabenbrücke

On peut aisément en déduire qu'il s'agit de tout ce qui relève de la connaissance de ligne, des infos concernant les sauvetages dans les tunnels de la ligne diamétrale de Zurich (DML), de la manœuvre en pleine voie et de tout ce qui concerne les procédures en relation avec les voies de fait et agression de la part de la clientèle envers le personnel. Petite remarque: si je réfléchis attentivement, dans ma fonction de mécanicien de tous les jours, je n'effectue que des actions relevant de la sécurité. Mais revenons au thème qui nous préoccupe. Cela a commencé par le fait que le début planifié du cours ne s'est pas fait à l'heure prévue. La course haut-le-pied est arrivée selon l'horaire à 08h09 à Altstetten et le cours devait commencer à 08h15 dans

les locaux de Login. Malheureusement, le temps de marche prévu de 6 minutes est insuffisant pour se rendre de la gare au bâtiment Login et y trouver la bonne salle de cours. Les derniers participants nous ont rejoints peu après 08h30, en raison du retard de leur course haut-le-pied en provenance d'une autre gare. Normalement, un léger déplacement du début du cours n'a pas une réelle importance puisque le retard est gentiment comblé au cours de la journée. Pour une fois cette année cela n'a pas été le cas. A mon avis, la partie prévue pour la matinée était nettement surchargée. Après une courte introduction, mon groupe s'est rendu au simulateur où une fois de plus on a pu exercer le thème «manœuvre en pleine

voie». Sans rafraîchissement de la théorie, on a été tout de suite plongé dans le bain des exercices. Pour une fois on a assisté à quelque chose de nouveau, car jusqu'à présent, dans le cas de thèmes comparables, on commençait toujours par nous rabâcher la théorie avant de nous proposer la pratique sur le simulateur. Comme ce thème revient régulièrement dans le cadre des instructions périodiques cela n'a pas représenté un réel problème pour nous et il n'y a pas eu de questions primordiales lors de la discussion finale. Dans les faits: cette partie de formation ne constituait pas un thème prioritaire. Une check-list conséquente dans le manuel du mécanicien (mot clé «point cruciaux lors de la manœuvre en pleine voie») aurait rempli le même objec-

tif de manière plus simple et aurait coûté moins cher.

Nous sommes ensuite retournés dans la salle de cours où, durant l'apprentissage personnel (selon les mots de Login), nous avons obtenu la connaissance de ligne de la diamétrale Altstetten-Oerlikon. Cette méthode de potasser convient probablement à l'acquisition des prescriptions de circulation durant la formation de base. Mais dans le but de faire la connaissance d'une nouvelle ligne, cela me paraît totalement inapproprié! Tout particulièrement aussi en raison du fait que jusqu'à présent, l'enseignement dans le cadre des journées de formation était dispensé de manière frontale et que ce changement d'une extrême à l'autre – abstraction faite du thème – se révèle être plus que malheureux. Les documents mis à notre disposition sont nettement insuffisants à mes yeux tant au niveau du contenu que de l'utilité pour les mécaniciens de locomotives et le temps à disposition pour en prendre connaissance s'est révélé nettement insuffisant. De manière prodigieuse, dix minutes étaient prévues pour visionner le petit film de la course en cabine (Citation: «au moins le trajet entre la gare de la Löwenstrasse et la tranchée d'Oerlikon dans un sens de circulation»). Ensuite on est autorisé à parcourir la ligne sans restrictions. A titre de rappel: selon les PCT un mécanicien doit parcourir la ligne au moins quatre fois dans chaque direction dont si possible une fois de nuit pour être considéré comme instruit et avoir le droit de parcourir la ligne avec tous les types de trains. Dorénavant, il suffit de regarder un petit film présentant une partie de la ligne (!) dans un seul sens de circulation (!) pour être considéré comme instruit. Peut-être que mes 7 ans de service sont encore nettement insuffisants pour comprendre une pareille chose.

On nous a attribué 30 minutes pour se mettre en confiance avec la DML. La brochure qu'on nous a remise et qu'on appelle aujourd'hui «reader» contient 27 pages, pages dont nous avons dû prendre connaissance en 5 minutes afin que durant les 25 minutes restantes on puisse remplir les autres tâches liées à cette connaissance de ligne. Un exploit relevant quasiment de l'impossibilité. Les graphiques de la brochure sont en outre d'une qualité modeste. Quasiment tous les symboles et les textes des graphiques sont trop faibles ce qui les rend inutilisables puisque illisibles (page 20, reader version 1.0). En outre, sur la page 19, un signal est désigné de manière erronée. Et cette description n'a pas la prétention d'être exhaustive.

Un Chef du personnel des locomotives (CLP) était de la partie en qualité de participant. Il a attiré l'attention sur la déclivité importante (déclivité effective jusqu'à

41‰), après que lors d'un exercice il était question d'une déclivité effective de 23‰. Hasard stupide, que la déclivité déterminante de la nouvelle diamétrale DML corresponde aux documents de formation avec ses 23‰? Confondante cette petite mais subtile différence entre déclivité déterminante et effective. Mais cela représente une différence évidente si avec mon train – prenons le train de l'exercice à savoir une Re 460 + IC 2000 (10 voitures) + un module de VU IV (2 voitures) dont le poids total avoisine les 788 t – je devais me retrouver planté sur une pente de 23‰ ou 41‰. Selon les cas il s'agit de 37 t ou de 71 t de poids de frein d'inertie pour assurer le train contre la dérive durant les deux premières heures. Si l'incident devait se prolonger et qu'il fallait attendre plus longtemps pour remédier à la panne ou être remorqué, il faudrait assurer un poids de frein d'inertie complet de 92 t respectivement 176 t ce qui n'est pas tout à fait la même chose.

C'est justement au sujet d'un point si important que je m'attendais à en recevoir plus! Par exemple un profil en long de la ligne avec les emplacements des différents signaux afin que nous puissions voir clairement dans quelle déclivité ils sont implantés. Ces informations ne sont finalement pas si importantes que cela, il faudra attendre qu'on doive freiner une fois à l'approche d'un tel signal. Dans le cadre de l'instruction de ligne normale, on fait attention à ce genre de détails parmi de nombreux autres. Sur la vidéo on ne voit malheureusement pas clairement si la ligne monte ou descend.

On aurait aussi dû nous montrer le plan des installations de sécurité. On aurait ainsi pu découvrir les signaux qui sont situés en courbe et qui pourront éventuellement être aperçus plus tard. L'information que le CLP nous a fournie: Le plan des instal-



Reconnaissez vous quelle voie conduit au Kohlendreieckbrücke?! C'est dans ce but que la photo a été prise. Assurément. En bas: Les magnifiques escaliers roulants.



lations de sécurité sera disponible environ en avril 2014 ... En outre il devrait être possible de nous mettre à disposition des photos actuelles et plus celles qui ont été prises durant la construction et sur lesquelles on découvre des gares à moitié finies. On aurait aussi pu prendre ces photos avec la même perspective que les mécaniciens découvriront les sites et non comme cela a été fait en diagonale d'un quai en direction de l'autre, de sorte que les signaux ne sont pas visibles. La photo où on nous montre les escaliers roulants en premier plan est très expressive... Il ne faudrait pas prendre des photos spéciales! Un image capturée dans le film à disposition donnerait finalement toutes les informations nécessaires et nous permettrait de découvrir les signaux pour autant qu'on soit capable d'arrêter le film sur la bonne image.

Je serais intéressé de savoir si la CoPe LP ou une quelconque instance représentant les intérêts des mécaniciens de locomotives – et dans tous les cas l'Office fédéral des transports, car finalement il s'agit d'un processus réglementé par les PCT – aurait pu voir le programme de cours à l'avance et aurait pu proposer dans des délais raisonnables les modifications nécessaires. Comme les documents et le programme de cours nous ont été présentés, j'aurais tendance à dire que ce n'était pas le cas. Ou peut-être que ce cours n'était pas complet en matière de capacité à conduire sur la nouvelle diamétrale et qu'il y aura une suite? Dans tous les cas, un fait est clair. Je ne me sens pas sûr si je dois conduire avec ce que je sais sur cette nouvelle ligne, du moins pas comme si je l'avais parcouru de manière conventionnelle 4 fois dans chaque sens. Que ce soit difficile à réaliser sur la DML, je veux bien le concevoir, mais cela n'est cependant pas impossible. Il faudrait pour cela faire preuve d'une certaine volonté du côté des CFF. Pour ma part, je pense qu'on aurait pu réaliser un savant mélange entre le film et conduite, respectivement organiser une visite des lieux. Je me demande fondamentalement ce que l'OFT prescrit effectivement dans le but d'obtenir la connaissance de ligne lorsqu'on ne la parcourt pas 4 fois dans chaque sens. Y-a-t-il seulement une prescription dans ce sens? Une visite de la gare de la Löwenstrasse aurait encore été meilleure que le film et les photos. Nous dirons au moins d'aiguille en aiguille. Nous aurions eu au moins l'opportunité de voir ce qu'il y a effectivement sur le terrain: emplacement des signaux, éventuels signaux peu visibles, possibilités de manœuvre, points d'arrêt, sorties de secours (!), effets de la déclivité, etc. Cela peut se réaliser pendant une bonne heure et n'est pas incompatible avec la fin des travaux de construction. Il y a bien eu des visites orga-

nisées pour les visiteurs durant la même période. Peut-être est-il encore possible d'intégrer un tel processus dans les tours de service, tel que cela avait été fait pour l'instruction KIS (Kundeninformationssystem) qui en son temps avait aussi été intégrée dans les tours de service. Il y aurait finalement assez de (trop) petites parties de tours du matin à disposition, du moins au dépôt de Zurich, qui pourraient être complétées par une visite des lieux. Une visite de gare serait un excellent complément après une période de conduite d'environ 4 heures afin d'arrondir une prestation journalière ou du moins de parvenir au temps de travail minimal de six heures.

Les documents prévoient le comportement en cas de danger sur la DML en indiquant qu'il est admis, lorsque c'est possible, de circuler jusqu'au portail du tunnel et que du côté d'Oerlikon il est même possible de circuler jusqu'en gare. Dans notre groupe il s'est alors posé la question de savoir où se trouvait le portail côté Zurich. A la hauteur du poste directeur central ou directement dans la gare de la Löwenstrasse?! Le responsable du cours n'a pas été en mesure de nous apporter une quelconque idée dans ce domaine. La communication mériterait d'être améliorée si on disait clairement qu'il est possible de circuler d'un côté jusqu'en gare d'Oerlikon et de l'autre côté jusqu'à celle de la Löwenstrasse. De même pour les deux ponts que l'on doit parcourir en direction d'Altstetten et de la Löwenstrasse.

A quelle distance se situent les boutons poussoir pour enclencher la lumière dans les tunnels? Encore une question pour laquelle nous n'avons pas obtenu de réponse. Je ne dois pas le savoir au mètre près, mais y en a-t-il 2 ou 20 et où se situent-ils à peu près? Je pourrais avoir besoin de le savoir en cas de réel danger, même si je souhaite ne jamais y recourir. On aurait aussi dû entendre que lorsqu'on manipule un de ces boutons poussoir, on met tout le monde en mouvement. Lorsqu'on actionne un de ses poussoirs par exemple dans le tunnel du Zürichbergtunnel (Stadelhofen-Stettbach) sans avertir le chef circulation, une grande alarme est déclenchée auprès des pompiers de la ville et de l'aéroport de Zurich. C'est du moins ce qui nous a été présenté dans le cadre de la journée de formation il y a sept ans.

Les différentes simulations de comportement nous ont conduits finalement à des discussions du style de «que faut-il faire de préférence lorsque ...?». La plupart se sont soldées par des réponses insatisfaisantes ou aucune proposition de solution (« Il n'y a pas UNE solution juste pour chaque situation. »). A 12h30 nous avons enfin terminé et nous avons eu comme nouveauté un repas de midi payé en retard. Enfin à nouveau une solution simplifiée, merci beaucoup!



En ce qui concerne le programme de l'après-midi, je n'ai pas grand-chose à faire remarquer. On peut considérer les contenus qui nous ont été transmis comme bons ou mauvais ou respectivement les aborder de manière positive ou négative. Le fait qu'on nous ait présenté une fois la vision de Securitrans/Police des transports/CFE Sécurité ne m'a pas paru une mauvaise idée. Et pour une fois, le conférencier de Securitrans a pu aussi s'entretenir directement avec des mécaniciens de locomotives et pas seulement avec nos supérieurs directs dans le cadre des différents groupes de compétences. Il a certainement appris bien des choses une fois que l'on retire les embellissements de notre activité quotidienne. Les choses se sont déroulées de manière claire et efficace à mes yeux. Si on résume de manière brève et claire, le matin était trop dense et mal organisé. Pour un thème si important que la connaissance de ligne que j'ai appris à découvrir pour la première fois par vidéo (le tunnel du Zimmerberg et la NBS étaient déjà en service lorsque j'ai commencé à rouler), j'aurais aimé être en face d'un responsable de cours qui nous aurait commenté le film et qui aurait déjà été visiter personnellement les lieux, voire même qui soit déjà en possession de la connaissance de ligne. Ou peut-être aurait-il fallu des vidéos commentées sur les particularités de la ligne comme la déclivité, les signaux visibles à la dernière, et les limites de manœuvre? En outre aucun questionnaire de feedback du cours n'a été recueilli par Login. Notre satisfaction en ce qui concerne les parties de cours DML et manœuvre en pleine voie n'atteint pas la cible, mais il ne nous a pas été demandé de savoir pourquoi nous n'avons pas prononcé une autre évaluation de cette partie de la formation.

Je regrette aussi que le thème NBA / UIC 18 pôles (commande du frein d'urgence / fermeture des portes UIC 18 pôles) n'ait pas été abordé. Ce thème fait partie intégrante d'une journée de formation! Il est d'autant plus important que ce thème soit abordé du fait qu'on est tout proche de l'introduction d'un nouveau processus et que cela intègre au moins toutes les catégories professionnelles concernées. Cela pourrait tout à fait intégrer la journée de formation 2 lorsqu'on pense que le processus interviendra lors du prochain changement d'horaire. J'espère que ce thème sera abordé, bien avant que l'on doive à nouveau exercer les annonces dans le cadre d'un prochain cours (des bruits à ce sujet sont déjà dans les couloirs). On n'a pas besoin d'être des devins pour savoir comment un tel exercice va être accepté par le personnel si cela devait être réellement le cas. «Comment dois-je faire une annonce à mes clients alors que je ne suis moi-même

pas au courant de ce qui se passe?!» serait alors le commentaire le plus honnête. D'un côté, on n'est pas en mesure de mettre un deuxième formateur à disposition pour la partie du matin afin que les deux groupes reçoivent une formation optimale. Et d'un autre côté, l'après-midi, le conférencier Login est assis les bras croisés à écouter le représentant de Securitrans faire son exposé, sans y prêter grande attention (effectivement, ce n'est pas la première fois qu'il l'entend) et effectue des tâches pour son compte. Il aurait été préférable de prévoir deux formateurs Login pour le matin (ou de renoncer partiellement au simulateur) et de n'engager que le formateur Securitrans pour l'après-midi. En tant que mécaniciens, nous aurions aussi trouvé notre chemin en direction de la cantine qui se situe dans le faisceau de garage de Herdern sans un accompagnant de chez Login. Parlons brièvement du sujet qui fâche que sont les chaussures de sécurité durant les journées de formation et de manière générale. Nous sommes des mécaniciennes et mécaniciens expérimentés et malgré toutes les craintes qui tendent à prouver le contraire de nos supérieurs, nous sommes autonomes, fiables, adultes et de ce fait des personnes responsables, qui placent la sécurité au premier plan de toutes leurs actions. Nous conduisons des trains qui valent des millions dans lesquelles nous transportons des centaines de clients dans toute la Suisse, tous les jours, quasiment 24 heures sur 24. On nous fait confiance pour cela (certainement à raison) et parfois on a l'impression que notre engagement reçoit un petit peu de considération. On devrait aussi nous faire un peu plus confiance sur le fait que tout un chacun est responsable de sa propre personne et devrait pouvoir choisir quelles chaussures il doit choisir pour l'exercice de sa profession.

Finalement une requête, chers collègues. Si vous avez l'impression d'avoir vécu une journée de formation 1 identique à la mienne ou que vous avez rencontré un sujet avec lequel vous n'êtes pas d'accord: faites le savoir à votre supérieur! Même si vous êtes persuadés que cela ne sert à rien et que vous ne voulez pas consacrer 5 minutes à la rédaction d'un rapport, sachez que nous buttons quasiment tous sur les mêmes points sensibles. C'est tout du moins l'impression qui se dégage des discussions que j'entends ou que j'ai avec vous dans les locaux de pause. C'est seulement ainsi que nous pourrions empêcher les affirmations des CFF du genre: «Nous n'étions pas au courant. Tu es le premier à nous en parler.» Une annonce ESI (respectivement, dans le meilleurs des cas plusieurs) aura parfois nettement plus d'efficacité qu'on pourrait le croire. ➔

Planification

La planification clairvoyante de ZF Voyageur.
Hubert Giger, président VSLF

Une fois de plus, il y a un sous-effectif de mécaniciens de locomotive. Apparemment, la question est si sérieuse qu'il a fallu agiter la baguette magique et c'est ainsi que le jour de formation 2 de l'année 2014 a été annulé pour les quelques 2300 mécaniciennes et mécaniciens de locomotive des CFF Voyageur.

Qu'il soit possible, en même temps, de libérer 34 mécaniciennes et mécaniciens de locomotive ainsi que 16 cadres pour un «forum conduite des trains» de deux jours à Winterthur, montre la façon peu professionnelle dont les décideurs des entreprises ferroviaires établissent leurs priorités. Comment doivent se sentir les collègues de la planification des ressources, quand ils envoient désespérément des SMS au personnel de loc, le dérangeant pendant son temps libre avec des demandes de travail pendant les congés prévus pour assurer le fonctionnement normal de l'entreprise, tandis que la direction de la conduite des trains organise deux jours de nombrilisme, dont le sens et l'objectif n'ont pas pu être expliqués à ce jour? On peut supposer que le manque de personnel de loc récurrent est lié au recrutement de plus en plus difficile d'aspirants adéquats.

Il serait intéressant de noter la manière dont l'annulation de la journée de formation est annoncée sur le portail d'information interne «ZF actuel» parce que ça n'est pas mentionné du tout:

L'accent est mis sur la division Voyageur – effets sur ZF.
Jeudi 1er mai 2014

La prochaine journée de formation (WB 1 2015) débutera en décembre 2014. La conduite des trains apporte ainsi une contribution financière au résultat du trafic voyageur. Même au sein de la conduite des trains, la pression est ainsi réduite en ce qui concerne les pénuries de personnel. Et cela permet à la nouvelle formation CFF de se stabiliser dans son organisation. Jusqu'à la fin de 2014, cependant, des formations continues individuelles à grande échelle (formation de véhicules accrue, recrutement supplémentaire de personnel de loc, etc.) sont prévues. (...)

Les sujets prévus à l'origine «approfondissement commande 13-/18-pôles, NBA/NBÜ» et l'atelier de qualité «Information clientèle» seront prioritaires pour la WB 1 2015 et si c'est encore pertinent, inclus dans le programme.

La satanée recherche des mots adéquats

Qui n'a jamais été confronté au fait de vouloir expliquer une chose quand, malgré une réflexion désespérée, les mots adéquats ne veulent pas sortir? Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio



René Magritte 1898-1967

De dépit, on décrit la situation avec d'autres mots qui ne sont pas toujours aussi pertinents. C'est à cette situation qu'ont été confrontés les rédacteurs de la communication «définition des objectifs auprès de la division voyageurs – conséquence auprès de ZF». Déjà dans le titre, on a dû improviser. L'expression «nous avons besoin de nos maigres ressources financières pour des tâches administratives. Les journées de formation du personnel des locomotives sont donc trop onéreuses pour nous» ne voulait tout simplement pas s'écrire sous la plume. Ainsi les mots «nous laissons tomber la journée de formation 2014» ne leur sont pas non plus venus à l'esprit et la missive contient plutôt l'expression lapidaire suivante «la prochaine journée de formation (JF 2015) débute en décembre 2014». Pour justifier cette démarche, les rédacteurs ont dû à nouveau recourir à un stratagème. «ZF contribue de la sorte au résultat financier de la division voyageurs». Comme cela aurait été plus simple si on avait pu écrire: «Nous avons trop dépensé

d'argent dans le Wylerpark et maintenant c'est le personnel des locomotives qui doit casquer.» Naturellement, la communication doit aussi distiller une note positive: «De la sorte nous avons pu diminuer la pression exercée sur ZF en ce qui concerne les effectifs du personnel.» L'effet aurait encore paru plus positif si les rédacteurs avaient écrit: «Bien que pour des raisons diverses nous ne parvenons pas à recruter suffisamment de personnel, nous ne devons plus vous harceler avec autant de demandes pour céder des congés.» Nous prenons volontiers connaissance de cette communication: «Et cela permet de mieux stabiliser l'organisation de la nouvelle section Formation CFF.» Nous aurions certainement mieux compris si nous avions pu lire: «Lors de la reprise de la formation de base et de la formation continue des mécaniciens qui se faisait chez Login nous avons engendré un tel chaos de sorte qu'il ne nous était plus possible de mettre sur pied une journée de formation 2014 ayant un contenu sensé.»

Le lectorat aurait aussi plus apprécié à la place de la laborieuse description des contenus: «Les thèmes prévus à l'origine comme l'approfondissement du service UIC 13/18 pôles, NBA/NBÜ et l'atelier 'information à la clientèle' seront retenus de manière prioritaire dans le cadre de la JF 2015 et s'ils sont encore d'actualité ils seront repris dans le programme», un texte plus simple comme «Si vous autres mécaniciennes et mécaniciens obtus, n'êtes pas capables de comprendre une chose aussi élémentaire comme le service UIC à 18 pôles et le NBA ainsi que les sept documents qui vous ont été remis à ce sujet d'ici à la fin de l'année, nous nous engageons à faire un cours sur ce sujet.»

Mais toutefois, nous avons prouvé que le sens effectif de cette communication nous était bien parvenu. Si les rédacteurs des communications de ZF devaient encore rencontrer des difficultés à trouver les expressions adéquates, la rédaction du LocoFolio se mettra alors volontiers à leur disposition. ➤

Journée de formation

A propos de contrôleurs de chaussures de sécurité. Groupe technique VSLF

A propos de contrôleurs de chaussures de sécurité et de porteurs de casques: La lettre qui suit prouve que cette activité est prise avec le plus grand sérieux.

Concerne: Journée de formation!!!

Bonjour tout le monde

Vous être priés de porter des chaussures de sécurité à l'occasion de la JF 1 à Ziegelbrücke. Vous vous rendez dans les voies durant l'après-midi. Celui qui ne sera pas correctement équipé, sera renvoyé à la maison (avec toutes les conséquences que cela représente).

Salutations et plein de succès
[CLP]

Chemins de fer fédéraux CFF
Trafic Voyageurs Operating Conduite Est
Chef du personnel des locomotives Coire

Lettre ouverte au VSLF

Réaction sur l'article «l'offre d'emploi CLP»
LocoFolio 13/2. Mani Haller, Chef ZF

De: Haller Manfred CFF
Objet: Lettre ouverte au VSLF
Datum: 1Le 12 Décembre 2013
Pour: Hubert Giger, Daniel Hurter
Copie: Brandt Thomas, Jordi Markus, Matyas-Doris, Pilloud Jeannine, Meyer Andreas

A Daniel Hurter, rédacteur

L'article du nouveau LocoFolio concernant «l'offre d'emploi CLP» est en-dessous de tout. Je considère le VSLF comme un partenaire social professionnel qui prend très au sérieux les intérêts de ses membres. Cependant, ce qui est décrit dans cet article est vraiment primitif!
Très triste que tout ce que les CLP actuels entreprennent pour leurs mécaniciennes et mécaniciens de locomotive soit ainsi foulé aux pieds!

Meilleures salutations
Mani Haller
Chef ZF
CFF Voyageurs

Assemblée Générale

Assemblée générale du VSLF à Neuchâtel.
Hubert Giger, président VSLF

Je repense volontiers à notre assemblée générale de Neuchâtel. L'après-midi a été dense, avec des motions déposées par la base, motions qui ont été traitées de manière expéditive. La connaissance professionnelle, la vision à long terme et le réalisme qui ont prévalu durant les discussions concernant ces motions et le résultat des votations de chaque objet ont placé de manière remarquable la stratégie avant les émotions. C'est ça le professionnalisme. Le VSLF: intègre, autonome, fort.

Les élections ont permis de confirmer notre caissier Karl Liechti, les membres du comité central Roberto Kraschitz (Ticino) et André Alder (Romandie) ainsi que Fredy Oertel et Christina Engler de la CCV dans leur mandat. Il est bon de pouvoir continuer à travailler avec cette équipe.

Je vous remercie de m'avoir confirmé dans mon poste de président du VSLF. Afin de trouver la motivation nécessaire et de la conserver durant tout le prochain mandat, je me réfère à Confucius: Demande beaucoup de toi-même et n'attends rien des autres. Ainsi tu t'épargneras de la colère.

Résultat des votations sur les différentes motions de l'assemblée générale 2013 du 22 mars 2014:

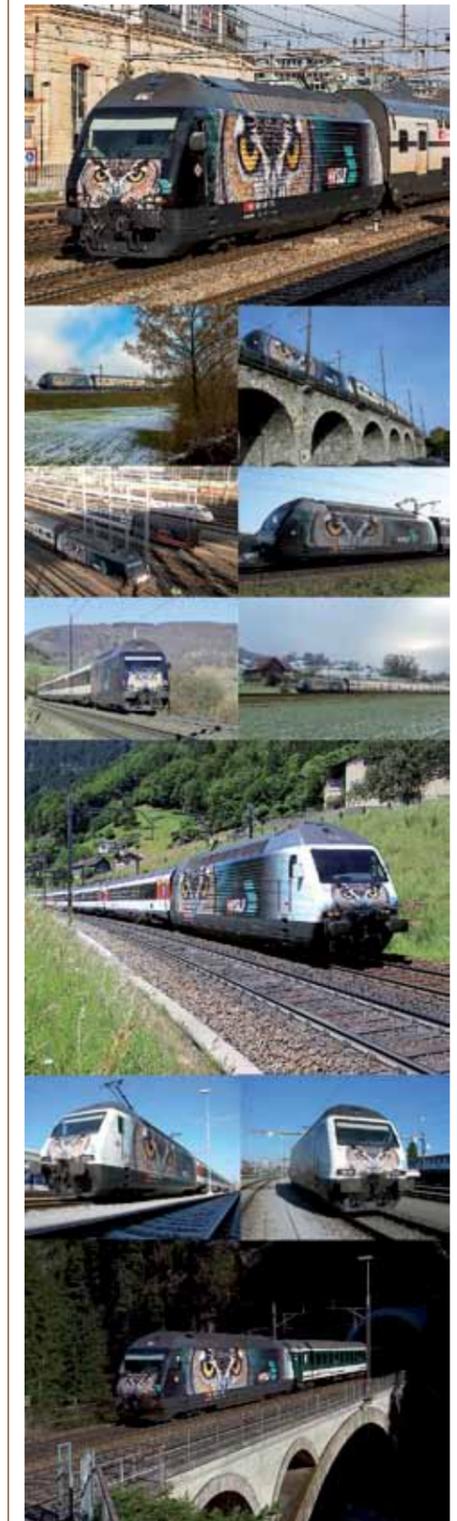
- Motion 1: acceptée à l'unanimité.
- Motion 2: acceptée.
- Motion 3: refusée.
- Motion 4: refusée.
- Motion 5: refusée.
- Motion 6: refusée.
- Motion 7: refusée.
- Motion 8: refusée.
- Motion 9: refusée.



L'hibou

Locomotive publicitaire du VSLF. Hubert Giger, président VSLF

Entre sa mise en circulation et la fin avril, notre locomotive publicitaire Re 460 105-0 a parcouru 158'744 km. Nous lui souhaitons d'ores et déjà un bon vol.



Ma première course gérée de manière adaptative (ADL)

Le jour du Vendredi Saint, je conduisais un Intercity entre Zurich et Berne. Fondamentalement, ce n'est ni une action extraordinaire ni digne d'importance mais pour moi, c'était la première fois que je me faisais piloter de manière adaptative. Et c'est ainsi que je l'ai appréhendée plein d'espoir. *Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio*

Jusqu'à Aarau, tout s'est passé de manière habituelle: depuis là, LEA s'est manifestée avec un «bip». «Vopt 80 km/h jusqu'à Rothrist» pouvait-on lire. En tant que mécanicien reconnu comme non critique et empreint du sens du devoir, je me suis mis comme objectif et fait un point d'honneur de respecter cette consigne sur le champ. J'ai de même mis en application la prochaine consigne qui prévoyait «Vopt 85 km/h jusqu'à Rothrist», qui m'est parvenue alors que je traversais Däniken. Le premier doute m'a assailli lorsque je franchissais le signal d'entrée d'Olten et que l'ADL m'a proposé «Vopt 65 km/h jusqu'à Rothrist» bien que le signal avancé suivant ordonnait (avertissement 60 km/h) avec l'image 3*. Finalement, c'est ma conscience qui a été perturbée irrémédiablement lorsqu'au passage de la gare d'Olten, LEA toujours pilotée par ADL a cherché à me motiver d'un «Vopt 120 km/h jusqu'à Rothrist». Au vu de la vitesse de sortie qui est à 90 km/h et de la courbe de sortie franchissable à 115 km/h, ce conseil m'a paru d'une grande inutilité. Dans ces conditions, le soulagement a été à peine perceptible lorsqu'au passage du tunnel du Born, entre Olten et Rothrist, j'ai reçu la communication libératrice suivante «Vopt 130 km/h jusqu'à Mattstetten». J'ai enfin pu faire, ce que la direction de P-OP-ZF attend à tout instant de la part du personnel des locomotives, à savoir d'obéir immédiatement et sans explications aux instructions données. C'est quasiment avec une certaine euphorie que j'ai accueilli, alors que je franchissais le tunnel Murgenthal, une annonce qui disait «Vopt 180 km/h jusqu'à Mattstetten». Simultanément à cette annonce de bonheur parvenue sur mon LEA au moyen d'un joyeux petit «BIP», le DMI 1 de l'ETCS s'est manifesté en m'annonçant qu'il fallait «éviter l'arrêt». Malgré l'obscurité qui m'entourait dans ce tunnel, une lueur m'est tout de même apparue lentement. Bien que la variété de notre travail diminue progressivement en raison de la réduction de la connaissance des véhicules – lorsque cela concerne le personnel des locomotives, la direction ZF est réputée comme un élève exemplaire en matière d'économies – à l'image de certains prédécesseurs fribourgeois à la planification des ressources, cette perte de variété est toutefois plus que compensée par des amusements qui nous sont proposés sous la forme des joujoux que sont ADL, PEKABA, WarnApp etc. Et c'est ainsi que

j'ai poursuivi ma route avec tambours et trompettes ou plus exactement «bips» et affichages. Un coup dur m'a été asséné lors de l'apparition du message «ADL END» lorsque je franchissais le tunnel du Önzberg. Les sept annonces ADL qui me sont parvenues en 15 minutes m'ont apporté de la variété et du piment dans ma progression. Secrètement, je me suis pris à regretter que le projet «PEKABA» ne soit pas mis en application dans la gare de Berne, car j'aurais consacré le temps restant à déterminer le point d'arrêt idéal correspondant à la longueur effective de mon train pour la journée que nous étions en train de vivre. Comme le décrit si bien le responsable ZF, basé sur sa propre expérience de la conduite des trains, dans son «Info du Chef» du 13 novembre 2013: «Les locomotives ne sont plus conduites à proprement parler, mais elles sont principalement surveillées par le fonctionnement sans failles d'un système.» C'est ainsi que j'ai surveillé mon train jusqu'à Berne et j'en suis modestement descendu au point d'arrêt habituel. Malheureusement, ce point d'arrêt se trouvait être assez éloigné du signal principal. Dommage, car je me serais volontiers fait rappeler par mon application WarnApp qu'il ne faut pas franchir un signal à l'arrêt. Il faut regretter que peu de collègues de CFF Voyageurs n'aient pu bénéficier d'une course gérée de manière adaptative. La communication du 28 janvier 2014 explique le pourquoi:

«ADL: Le test grandeur nature est suspendu immédiatement. En raison d'une instabilité de liaison entre le Rail Control System (RCS) et l'iPad, l'équipe de projet ADL et les personnes responsables de la division Voyageurs ont décidé de suspendre temporairement les essais grandeur nature pour l'appareil LEA 3. Cela signifie concrètement qu'il n'y a plus de possibilité de s'annoncer ADL pour le personnel des locomotives voyageurs. Pendant la mise hors service, il n'y aura plus de pilotage ADL. Le fait de presser sur la touche ADL sur le LEA 3 pendant la suspension des tests risque de provoquer une fermeture de l'application LEA. C'est pourquoi nous vous prions de ne plus activer cette fonction.»

PS: La course en surveillance ADL s'est effectivement déroulée comme je l'ai décrite, avec ses 7 annonces ADL en 15 minutes.

J'ai rédigé un rapport ESI, pour lequel j'ai reçu la réponse suivante:

«Comme promis, j'aimerais vous faire part du Feedback concernant le cas ADL dont vous m'avez parlé.

Du point de vue du mécanicien, cette gestion n'était pas optimale, toutefois aux yeux du régulateur l'optimisation était bonne. Cette méthode d'optimisation a été dictée par les trains précédents et les trains suivants afin de ne pas modifier inutilement la succession des trains.

Vopt 80km/ -> Rothrist Le 826 était un peu en avance ce qui a justifié cette adaptation de vitesse.

Vopt 85km/ -> Rothrist Correction (je ne peux me prononcer sur le fait de sa nécessité).

Vopt 65km/ -> Rothrist Correction, afin que le 826 ne doive pas s'arrêter. Comme l'ADL ne connaît pas les images des signaux, il peut arriver que la vitesse prescrite par ADL soit donc plus élevée que celle admise.

Vopt 120km/ -> Rothrist Optimisation ADL en raison du train 277 qui circulait devant et qui roulait en dessous de la vitesse autorisée (horaire) en direction d'Olten. En ce qui concerne la vitesse: ADL ne connaît pas les vitesses de gares ni celles des courbes. Il peut donc arriver que la vitesse prescrite par ADL soit donc plus élevée.

Vopt 130km/ -> Mattstetten Correction, car le train suivant ne doit pas être retardé.

Vopt 180km/ -> Mattstetten Distance par rapport au train circulant devant connue donc correction.

ADL END

Fondamentalement on doit considérer (extrait des documents d'écologie):

Une recommandation peut être dans de rares cas supérieure aux: vitesses de courbes images de signaux vitesses de gares tronçons de ralentissement

Une recommandation de conduite n'a pas la même valeur que la vitesse imposée par un signal, mais bien le caractère d'une proposition de vitesse.»

Sentiments d'infériorité ou débâcle programmée?

Avec la nouvelle stratégie «ZF 2020», le département ZF de CFF Voyageurs se prépare à affronter la concurrence d'un marché des transports publics en pleine expansion. Toutefois, les documents sur le sujet donnent plutôt l'impression d'un naufrage programmé du département que d'une stratégie de survie. *Benjamin Jelk, comité directeur VSLF*



Par le biais d'une nouvelle stratégie (ZF 2020, devise: «Nous conduisons tout») le département ZF de CFF Voyageurs tente de faire face à un marché des transports publics en croissance constante et à se positionner en conséquence. Cependant, l'étude des documents internes relatifs à cette stratégie laisse entrevoir une image bien différente: au lieu de soulever l'enthousiasme, on en retire l'impression que c'est bien le naufrage du département P-OP-ZF qui se profile à l'horizon. La stratégie traite de diverses modules, telles que les futures pressions sur les coûts et l'utilisation des ressources humaines. Trois scénarios par module exposent la situation envisageable de P-OP-ZF en 2020:

- un scénario catastrophe (la pire hypothèse, worst case)
- un scénario de base (situation normale, basis case) et
- un scénario idéal (le meilleur des cas, best case)

Il convient de noter que chaque module est tablé sur le juste milieu, c'est-à-dire le scénario de base.

ZF 2020 – une stratégie de sortie?

Le département ZF de CFF Voyageurs prévoit une forte augmentation de la pression sur les coûts; ce n'est pas une

surprise, le personnel y est constamment confronté. Ce qui s'avère plus intéressant, pour ne pas dire plus choquant, ce sont les pronostics concernant les concessions pour la Conduite des trains (et les conséquences pour les employés):

- Scénario catastrophe: la Conduite des trains perd plusieurs lignes et concessions dans les années à venir
- Scénario de base: la division de la Conduite des trains perd quelques lignes et concessions
- Scénario idéal: la division de la Conduite des trains conserve ses lignes et concessions existantes.

Rappelons encore une fois: P-OP-ZF procède à chaque fois du scénario de base. Il est donc clair que la direction des trains envisage la perte de certaines lignes et concessions dans les prochaines années. Point barre! Que pense le personnel à la lecture de cette hypothèse? Que penser d'une unité commerciale, dont «l'objectif stratégique» en situation normale (!) implique une perte de travail? Alors que toute entreprise privée à peu près normale essaie de remplir ses carnets de commandes (ce qui est correct envers les employés) la conduite des trains déclare forfait d'entrée de jeu. Est-ce que P-OP-ZF travaille de manière

si peu professionnelle qu'il faille tabler sur des pertes de concessions? Est-ce que les services fournis quotidiennement par deux mille cinq cents mécaniciennes et mécaniciens de locomotive ainsi que par les employés de la planification des ressources sont si mauvais que les commanditaires n'y voient plus aucun intérêt? Possible que la confiance en soi fasse défaut au département de la conduite des trains – en particulier face à d'autres services internes. Mais le département n'a pas à éprouver de sentiments d'infériorité. Alors, comment expliquer cette conception pessimiste de l'avenir? Il est possible de trouver un début d'explication dans le même document, dans les scénarios au sujet des filiales; le «scénario idéal» indique qu'il n'y aurait pas d'autres délocalisations vers les filiales. Mais puisque P-OP-ZF – dans ce cas-là aussi – ne se base pas sur le scénario idéal, cela signifie, à contrario, que les CFF vont externaliser d'autres services vers leurs filiales.

Exploiter les synergies

On peut imaginer que les pronostics cauchemardesques de la stratégie ZF 2020, prévoyant la mort lente du département de la Conduite des trains, ne sont pas issus de la plume de son chef, Manfred Haller, du moins pas volontairement. Au contraire, il est à supposer que l'abandon de concessions du trafic régional à d'autres entreprises de chemin de fer ou filiales a été ordonné. Les prestations de trafic régional cédées, en décembre dernier, à une filiale en Suisse orientale parlent en tout cas dans ce sens. Il est important que les CFF aient leur place sur le marché du trafic régional, les ancrages régionaux et l'identité visuelle ne doivent pas être banalisés. Cependant, il n'est pas acceptable que les filiales concurrencent ou même provoquent la destruction de départements de la société mère. Si les filiales et ZF travaillaient dans le même sens, si leurs synergies étaient bien exploitées, c'est tout le groupe des CFF qui en profiterait dans ses efforts pour se positionner durablement en tant que prestataire principal sur le marché des transports publics régionaux, afin de produire de façon rentable. Un succès qui, à son tour, avantagerait toutes les parties concernées, et avant tout les commanditaires.

Je l'admets, lors de la lecture de cette tâche, j'ai été pris de cours. Je ne comprends pas très bien où il y a conflit de rôle, et pourquoi je devrais penser neuf longues minutes à la façon de résoudre l'éventuel problème décrit. *Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio*

Pour moi, il va sans dire que mon temps exempt de service, le terme «temps libre» m'étant étranger, est utilisé pour l'étude de différentes communications officielles et directives minutieuses élaborées avec beaucoup d'amour, par exemple, concernant la commande UIC à 18 pôles. Heureusement, la direction de la conduite des trains m'a fait remarquer que je pouvais consulter le tableau d'affichage virtuel «TAV» pendant mon temps libre, pardon!, pendant les jours sans tours répartis. Bien sûr, du fait de sa répartition prévoyante et astucieuse, me permettant des jours de travail pendant les congés prévus grâce à des signes et des abréviations absurdes tels que ---, CT, F, la planification des ressources est une éternelle source de joie et de gratitude. Je ne comprends malheureusement

pas tout à fait quel problème un chœur d'hommes devrait me poser, puisque que dans la soirée, je peux passer mon temps au travail ou aller tôt au lit – les «Situation Awareness Trainings» m'ayant fait enfin réaliser, après plusieurs décennies de services irréguliers, qu'avant un tour du matin, il fallait que je me couche suffisamment tôt. Je suis donc fermement convaincu que les clubs sont une béquille pour les personnes ayant des projets de vie non accomplis, mais certainement pas pour les mécaniciens de locomotive. J'avoue que la déclaration «Le week-end elle aimerait...» m'a donné quelques soucis de compréhension. En tant que mécanicien à CFF Voyageur, le supplice d'un week-end de congé, pardon!, d'un week-end sans tours répartis, ne me concerne heureusement qu'une seule fois toutes

les quatre semaines, puisque, comme déjà mentionné, je peux élégamment m'évader en profitant de jours de travail pendant un congé prévu. Et pour finir, ce qui est complètement absurde pour moi, c'est l'idée de perdre mon temps à boire des bières puisque, comme déjà mentionné, le temps entre deux services est dédié à l'étude des règlements, directives et autres communications réjouissantes de ZF.

A ma grande honte, je l'avoue, malgré neuf minutes d'efforts, je ne suis pas en mesure de reconnaître de conflit de rôles dans les tâches définies et je suis donc incapable de les résoudre. Cependant, je suis heureux que l'auteur ait, semble-t-il, trouvé le chemin de Login aux CFF afin de partager avec nous les expériences de sa vie vertueuse et avisée. ➤

log to your future pour ton futur per il tuo futuro

Conflits de rôles

Situation initiale
Votre métier de mécanicien de locomotive vous passionne. Vous préparez toujours votre service avec une grande précision. Pour vous tenir en permanence au courant, vous vous informez très régulièrement (y compris pendant vos congés) des derniers événements via le TAV, sans attendre 72 heures avant le début de votre service. De même, vous êtes toujours prêt à remplacer vos collègues. Vous êtes convaincu que tout mécanicien se doit de faire preuve d'un tel engagement. Votre serviabilité vous vaut d'être très apprécié. Pendant votre temps libre, vous chantez dans une chorale d'hommes. Là encore, vous essayez d'assister à toutes les répétitions hebdomadaires. Or, vous avez remarqué que le chef de chorale n'a guère apprécié votre absence à la dernière répétition (vous aviez dû effectuer un service). Quant à votre femme, elle exige que vous passiez au moins une journée chaque week-end avec elle et votre fils. Vous n'avez finalement plus de temps à consacrer à votre meilleur ami, que vous aviez l'habitude, autrefois, de retrouver régulièrement autour d'une bière. Il a fini par vous dire que vous étiez marié à votre travail.

Énoncé

- Analysez plusieurs conflits de rôles potentiels. Décrivez trois conflits de ce type sous forme de mots-clés.
- Imaginez une entrée en matière visant à régler l'un de ces conflits.

Consignes
Pensez aux principales techniques de communication pour décrire le début de ce dialogue.

Organisation
Vous disposez de 9 minutes pour réaliser cet exercice.

Étant mécanicien ou mécanicienne de locomotive, l'abréviation «DMI» vous est certainement familière. Elle signifie «Driver-Machine-Interface» en français «interface-conducteur-machine». Le nom actuel est une couverture pour un projet secret, lancé conjointement par les CFF et ZVV, en 1991. *Markus Leutwyler, mécanicien de locomotive du dépôt de Zurich*

L'ancienne abréviation était «Driving machine interface», respectivement «interface pour dispositif de conduite». Il s'agissait de rien de moins que du remplacement du mécanicien de locomotive par des robots de seconde génération. (<http://www.zeit.de/2013/22/usa-roboter-produktion-automatisierung/seite-2>)

En 1991, suite à des circonstances particulières, les CFF sont entrés en possession d'un prototype des États-Unis qui, à l'origine, portait le nom de «T2». Le nom a été changé dans les documents internes en «D2» («Driver 2»). Il a été présenté sous le nom de «Noldi» à ses collègues humains. Son apparence parfaite ne laissait absolument pas soupçonner sa nature de cyborg. La reprogrammation du logiciel s'est avérée plus difficile que prévu, de sorte que certaines fonctions du BIOS ont dû être laissées en l'état.

D2 avait avant un avantage économique par rapport à ses homologues humains. Il ne lui fallait pas de pauses pipi, ce qui permettait des temps de rebroussement de 75 secondes. Ni les services monotones, ni les températures de 54 degrés dans les RBe 540 d'alors qui n'avaient souvent pas d'air conditionné ne le perturbaient. Ses performances étaient stables, même après cinq heures de travail d'affilée. Grâce à l'échodétecteur tachyonique, D2 pouvait détecter des signaux, et même certains obstacles tels que les signaux d'arrêt ou les pylônes de caténaires.

Cependant, le comité a dû faire face à certains imprévus, à imputer très vraisemblablement au BIOS. D2, confronté à la réparation d'une porte battante, l'a complètement bloquée en la soudant. Il a balancé un voyageur sans titre de transport valable sur le toit de la locomotive. Le CDM (Chef Driving Machine) a dû lui expliquer en long et en large, pourquoi une telle chose n'était pas acceptable. D2 répondit obstinément que ce n'était pas de sa faute, que le problème venait du courant électrique. Le refroidissement d'un moteur de traction surchauffé avec de l'azote liquide a également été assez mal perçu.

D2 faisait les annonces avec un accent autrichien à couper au couteau. Au début, cela amusait de nombreux passagers mais à la longue, il y a eu des plaintes. Il

déclarait les stations en disant «Hasta la vista à Niederweningen, baby!» Encore un problème de logiciel non résolu. La plupart du temps, de toute façon, le problème était réglé après une annonce puisque, la sensibilité de la main gauche de D2 étant mal ajustée, des Minitels écrasés étaient constamment signalés à la direction des locomotives.

De grands espoirs ont reposé sur la suppression du blocage du centre neuronal



afin de rendre D2 plus humain. Et de fait, il a tout à coup manifesté des sentiments. Cependant, il les a exprimés par un nouveau look imprévu : rouge à lèvres, ombre à paupières, jupe moulante et talons hauts. Pas tout à fait le résultat escompté. Il est toutefois intéressant de noter que les compétences sociales de D2 se sont considérablement améliorées et que, du coup, il a commencé à dénigrer les chefs avec ses collègues humains.

La fin de l'expérience a finalement été provoquée par un incident désastreux, lourd de conséquences. D2 a saccagé les bandages d'un ICE allemand à coups de laser, le prenant à tort pour son adversaire D-1000. En juin 1998, cela a provoqué un bouleversement et D2 a dû être retiré définitivement de la circulation.

D2 a dû être fondu. Il semblait d'accord avec cette décision. Pourtant, au dernier moment, il a levé la main le pouce tendu. Ses pièces métalliques à haute résistance ont par la suite été réutilisées pour renforcer la partie avant des RABe 514. C'est ce qui explique pourquoi ces dernières ont à peine une égratignure malgré nombre de collisions avec des véhicules routiers au passage à niveau de Tiefenbrunnen. Bien que le projet «D2» ait été abandonné, ces idées ont hanté l'administration CFF/ZVV pendant encore des années. Ce n'est que récemment que, petit à petit, on s'est

rendu compte que les conducteurs humains ne pouvaient pas être comparés à un «D2». Concrètement, cela signifie que:

- Des signaux cachés par des obstacles ne peuvent pas être détectés par le personnel de locomotive humain.
- Une climatisation en état de marche est une nécessité en cabine. Par des températures de plus de 40°C, l'être humain transpire, ce qui peut faire rouiller certains appareils délicats.

- Contrairement à D2, les hommes ne disposent pas d'une batterie radionucléide d'une durée de vie d'environ 73,8 ans pour leur apport d'énergie. Il leur faut de la nourriture, de l'eau, toutes choses qu'il faut ensuite éliminer. Ennuyeux, mais inévitable.

- Quand D2 était à la bourre, il y avait toujours, d'une manière inexplicable, une moto disponible. Pour les

gens, ça n'est pas aussi simple. Ils se déplacent à pied et ils ont donc besoin du temps correspondant.

- Les gens ne peuvent pas faire disparaître les problèmes d'un coup de baguette magique. Ils suggèrent des améliorations. Quelle joie quand celles-ci sont prises au sérieux, au lieu d'être rejetées avec la réponse standard «nous n'en voyons pas la nécessité».

- A la différence de D2, les êtres humains ne sont pas munis d'un filtrage spectral des bruits ambiants. Le niveau sonore occasionné par la ventilation et les ordinateurs donne l'impression d'être dans la halle des turbines d'une centrale nucléaire de catégorie GW1 plutôt qu'en cabine et menace le bon fonctionnement de l'être humain.

- Après le onzième trajet Baar-Cham-Baar, la capacité de concentration du cerveau humain n'est plus que de 90%.

- Les gens ont besoin de congés pour se détendre et récupérer (comme c'est dépassé!), peut importe que les effectifs du personnel soient extrêmement réduits.

Il est encourageant qu'une machine ait reconnu la valeur fondamentale de la vie humaine et plus encourageant encore de penser qu'entretemps, ceci est également un fait à l'échelon du management des CFF! ➤

Fonctionnaires du VSLF

Nous allons vous présenter le caissier central du VSLF, Karl Liechti, dans cette édition du LocoFolio. A bien des points de vue, c'est l'homme le plus important de notre syndicat, car comment imaginer un bon fonctionnement du VSLF sans des finances conduites de main de maître. *Interview: Daniel Hurter*

Kari – comment s'est déroulé ton cheminement professionnel?

J'ai grandi et fréquenté l'école de Schwarzenegg, cela se situe approximativement sur la limite entre l'Oberland bernois et l'Emmental. J'ai fait mon apprentissage de mécanicien sur machines auprès de l'entreprise de machines à rectifier Studer SA de Steffisburg et y ai surtout appris à travailler précisément au millième de millimètre. Mon grand regret de cette époque réside surtout dans la course à pied, activité pour laquelle j'étais alors prêt à tout donner. Lorsque j'ai gagné une médaille d'argent aux championnats suisses en course de demi-fond, cela m'a renforcé dans mes convictions et je me suis pris à rêver d'une carrière de quelques années dans ce sport. Des problèmes au dos et l'opération du dos qui s'en est suivie et qui a malheureusement raté m'ont obligé à réorienter ma carrière alors que j'avais 24 ans. A cette époque, je travaillais comme mécanicien dans un atelier de l'aéroport de Genève. Un dimanche soir, alors que je me rendais tardivement en voiture à Genève, j'ai eu une seconde d'endormissement sur l'autoroute entre Lausanne et Genève. J'ai touché alors les bordures gauche et droite de l'autoroute à grande vitesse. Après ce choc, j'ai décidé de faire mes trajets pendulaires en train. A cette époque, le Swiss Express était en circulation et me permettait de me rendre à Genève (entretiens les voitures sont devenues vertes et roulent pour le BLS). Ces courses en train ont servi d'impulsion et réveillé en moi l'intérêt pour la profession de mécanicien de locomotives. En 1980, j'ai commencé ma formation au BLS. Aujourd'hui encore je travaille toujours pour cette compagnie comme mécanicien de locomotives rattaché au dépôt de Spiez.

Comment es-tu venu au VSLF?

J'ai été syndiqué plus de 20 ans auprès du SEV-LPV. Pendant longtemps, les mécaniciens du BLS étaient pratiquement tous représentés par le SEV. Je ne me suis jamais senti à l'aise au sein de la LPV et ça a été une chance pour moi de pouvoir rejoindre les rangs de la toute nouvelle section VSLF du BLS. Lors de la phase initiale, l'adhésion au VSLF n'a pas été toujours de tout repos et il y avait sans cesse des discussions en vue de déterminer quelle organisation était la plus justifiée. La progression du nombre de



membres qui se montait à 30 à l'époque, pour rejoindre les 200 aujourd'hui, nous démontre clairement que le VSLF n'était pas dans la mauvaise direction.

Depuis quand exerces-tu ton mandat et comment y es-tu parvenu?

Déjà durant mes jeunes années, je tenais la comptabilité du club de ski. Plus tard, je me suis occupé de la caisse de section VSLF du BLS. La proposition qui m'a été faite de reprendre la caisse centrale en 2005 a été cependant pour moi une grande surprise, et simultanément un grand honneur. J'ai accepté bien volontiers le défi qui m'était proposé. Le caissier précédent, Manfred Bernhard «Schmürzeli», m'a soutenu au début de mon mandat.

Quelles sont tes tâches en tant que caissier?

Le travail du caissier se déroule principalement en coulisses. La comptabilité correcte des cotisations des membres des différentes compagnies est intimement liée à la base de données du personnel, laquelle doit être continuellement surveillée et mise à jour. Les près de 600 factures qui concernent tant les encaissements de cotisations, les cours du VSLF et les annonces sont purement un travail de fourmi. A côté de la tenue des comptes concernant les affaires courantes, je vérifie en permanence

la conformité par rapport au budget. En outre, il faut tenir à l'œil les débiteurs et gérer les notes de frais des sections, des fonctionnaires et des assurances.

De plus, je suis actif dans la gestion et surveille la fortune du VSLF qui est partiellement en fonds de placement conjointement avec notre banque, tout en respectant les instructions du comité central.

A la fin de l'année, il y a une activité tout particulièrement frénétique – comme dans la plupart des comptabilités – afin que les documents comptables puissent être à disposition des organes de révision externes et qu'ils soient présentables à l'occasion de l'assemblée générale.

Combien de temps consacres-tu à cette activité?

J'estime que je consacre environ 2 heures par jour pour le VSLF. Il faut y ajouter 10 jours pour les séances du comité central. Les 2 rencontres annuelles de l'ALE ne font pas partie de ce décompte. De temps à autres, des activités extraordinaires viennent se greffer sur ce planning, comme par exemple le remplacement de notre ancienne banque de données par la nouvelle Webling.

Comment caractériser la situation financière du VSLF?

Le comité en charge du syndicat depuis 2006 a réussi à doubler la fortune du VSLF. Nous sommes actuellement en train de réfléchir à une solution pour faire participer nos membres à cette réjouissante situation financière. Il ne s'agira certainement pas d'une réduction de la cotisation mensuelle, mais plutôt d'une prestation supplémentaire qui sera comprise dans la cotisation versée actuellement (à l'image de la cotisation pour la protection juridique professionnelle).

Qu'est-ce qui te procure de la joie et, au contraire, qu'est-ce qui te crée des soucis en regard avec la caisse du VSLF?

Majoritairement, la gestion de la caisse du VSLF me procure plus de joies que de soucis. Cela m'a permis de faire des rencontres intéressantes et d'apprendre beaucoup de choses en ce qui concerne les rapports humains. La crise financière de 2011 m'a apporté son lot de soucis. Il faut rappeler que la fortune du VSLF avait alors fortement maigri. Il est clair pour moi qu'une pareille crise peut se reproduire à n'importe quel

instant, mais je reste convaincu que nous devons poursuivre dans la voie que nous nous sommes fixés.

Tu es aussi caissier de l'ALE, comment assumes-tu ce rôle?

Depuis la création de l'ALE, le VSLF a toujours endossé la charge de caissier de cette organisation. Il y a d'abord eu Fritz Schneider, plus tard Herbert Nezosi, lequel est tombé gravement malade en 2010 et qui nous a malheureusement quitté depuis. Je suis trésorier de l'ALE depuis 4 ans maintenant. Le temps passé à la tenue des comptes est réduit. L'essentiel du temps investi consiste dans la participation aux assemblées du comité de l'ALE. Il y a, en règle générale deux assemblées du comité par année. Celles-ci sont organisées en rotations par les 16 syndicats membres dans leur pays respectif.

Il y a vraisemblablement une autre culture au sein de l'ALE qu'au sein de notre syndicat?

Oui, la langue officielle de l'ALE est l'allemand. La présidence a son siège à Madrid et travaille en espagnol. Les 16 syndicats membres proviennent de 15 régions linguistiques différentes. Il est extrêmement difficile de faire tenir l'ensemble sous un seul toit. Dans ces conditions les séances du comité sont particulièrement lourdes. Toutefois, lorsque les discussions tournent autour de l'argent, les points de vue de l'ALE et du VSLF ne sont pas très différents. Dans les deux cas, les aspects financiers ne donnent pas souvent matière à discussion. Nous avons appris depuis longtemps à anticiper la mentalité qui prévaut à l'ALE de donner trop d'argent à l'avance.

Sans entrer grandement dans la politique, si l'Europe veut se faire une place dans l'économie mondiale, il y a lieu d'exister ensemble et c'est aussi un des objectifs de l'association des syndicats autonome ALE.

Qu'est-ce qui te plaît au VSLF?

Je dirais l'indépendance et la possibilité de pouvoir accéder directement à diverses instances des chemins de fer. C'est d'une importance primordiale. D'un autre côté, le système de milice doit être maintenu. De plus le rajeunissement actuel des membres et des fonctionnaires me réjouit particulièrement.

Par contre, le développement de la section Ticino me fait des soucis. Nous devons absolument essayer de transposer l'évolution favorable que nous avons réussi à obtenir ces dernières années en Romandie, sur la Suisse italienne afin que cette région obtienne à nouveau une grande présence au sein du VSLF. ➤

«En route», le magazine du personnel des CFF

Dès 1920, le magazine des CFF a été publié mensuellement. Des générations entières ont recueilli des informations sur les mutations de personnel, les décès, les informations et les événements de l'entreprise. *Hubert Giger, président VSLF*



Revu en 1984, il a ensuite perdu jusqu'en 2012. La dernière version du journal du personnel se nomme «En route».

On y reprend en grande partie les articles paraissant dans «Via» – le magazine destiné à la clientèle – que l'on trouve dans les trains et accroché aux patères depuis 1993. Par conséquent, le contenu et les informations spécifiques aux chemins de fer sont divertissants, mais assez sommaires. Vu que les mutations du personnel et les anniversaires de service y sont indiqués sans mention des désignations professionnelles et des services correspondants, le contenu de «En route» perd une grande partie de sa valeur informative. (Selon CFF RH, les données fournies par HR Shared Service Center à Fribourg ne permettent pas de publier les désignations professionnelles).

En somme, en dehors de quelques lettres de lecteurs, il n'y a pas grand-chose à se mettre sous la dent et le journal du personnel des CFF n'éveille plus l'intérêt qu'il suscitait auparavant.

En feuilletant l'édition «En route» 3/2014, quelques contributions remarquables m'ont cependant frappé:

L'éditorial est une circonlocution très bien tournée de la nouvelle directive d'entreprise «Ma contribution».

Dans l'article sur le nouveau centre d'entretien de Zurich-Herdern, les superlatifs utilisés ne provoquent pas vraiment la surprise des cheminots. «Les trains mesureront plus de 400 mètres et pèseront 900 tonnes»: les trains de marchandises sont souvent de plus de 700 mètres et de plus de 1600 tonnes et deux ICN couplés atteignent depuis longtemps une longueur de 380 mètres. «Le centre d'entretien Herdern II établit la norme en matière de remise en état des trains»: oui, une superficie de 13 000 m² est impressionnante, mais le dépôt G à Zurich fait également 11 780 m².

Il semblerait que la transformation de la station de lavage maintenant automatisée, «coincée entre deux voies à Zurich Vorbahnhof», soit un exploit. Elle est située depuis plus de 20 ans à cinq mètres des voies comme des milliers d'autres bâtiments en Suisse et, sur le côté sud, il y a un espace disponible d'au moins 5 x 70 mètres. «L'accès au chantier était difficile»: eh bien, il y a deux passages à niveau au-dessus de l'entrée sud et des voies marchandises du Vorbahnhof, ce que l'on peut certainement qualifier d'accès idéal à un chantier sur les voies.

A la page 13, il y a une photo du PDG de la Coop, Joos Sutter, devant la nouvelle loc publicitaire, avec la légende suivante: «La Coop travaille en étroite collaboration avec les CFF». La Coop n'a-t-elle pas racheté la société railCare à 100 %, concurrençant directement les CFF?

Dans l'article, on trouve une déclaration intéressante sur la conduite adaptative des trains ADL: «Le groupe de projet s'est assuré par une étude que l'ADL ne perturbe pas les mécaniciens de locomotive dans leur travail.» Par conséquent, à l'avenir, nous serons encore moins distraits grâce à davantage d'études. Ce serait un bon KVP (processus d'amélioration continue)!

L'article sur notre collègue Jürg Bommer illustre parfaitement que ce n'est (ou n'était) pas un problème pour un mécanicien de locomotive de conduire aussi bien des trains voyageurs que des trains marchandises. La légende de la photo dans la cabine indique: «Dans les années septante, Jürg Bommer transportait encore des chèvres et des moutons.» C'était toute une époque où chèvres et moutons pouvaient être qualifiés de clientèle...

Les textes du magazine «En route» présentent sans aucun doute un intérêt pour nos clients afin de rendre leur voyage plus plaisant. Quant à leur valeur pour les cheminots à la base, eh bien, c'est une autre histoire. ➤

Le robinet de frein de la Re 620 065

Celui qui freine est un trouillard, mais avec un train de 1600 tonnes dans le dos et chargé de marchandises dangereuses, cela peut payer, pour autant qu'on dispose d'un frein en état de marche. C'est pourquoi, l'histoire suivante m'a rendu un peu inquiet. Guido Schmidiger, mécanicien dépôt Goldau

Lors de la froide journée du 29 novembre 2013, je conduisais un train de marchandises entre Arth-Goldau et Bâle RB. Lors d'un serrage de service, je me suis rendu compte que le robinet de frein abaissait la pression de la conduite générale de manière bien trop lente. J'ai toutefois réussi à arrêter le train à temps, en provoquant un serrage rapide. Mes essais à l'arrêt ont démontré que pour abaisser la pression équilibrée dans la conduite générale à 5 bars vers une pression de 3,5 bars il fallait attendre pas moins de 49 secondes. Avec un train d'une longueur d'un peu plus de 500 mètres, j'aurais tendance à dire que ce temps est indubitablement trop long. J'ai informé la régulation des locomotives afin que celle-ci soit retirée du service dès mon arrivée à Bâle afin d'être acheminée aux ateliers, chose qui a été confirmée tout de suite. Tout est bien qui finit bien, oserait-on dire. Le 22 décembre 2013, j'étais aux com-

mandes d'un train circulant entre Arth-Goldau et Bellinzona. Lors de la descente entre Airola et Bodio j'ai eu à nouveau l'impression que la pression avait de la peine à descendre dans la conduite générale lors de chaque serrage. Le train freinait pourtant bien. Lorsque j'ai consulté le journal de bord en gare de Bellinzona, je me suis rendu compte que j'étais dans la même locomotive et dans la même cabine que lors de mon voyage du 29 novembre 2013. A côté de mon inscription du 29 novembre, il y avait la remarque suivante inscrite par les ateliers d'entretien de Bâle: «Cabine 1 et 2, fait essais, valeurs correspondant à la normale.» Il est clair que lorsque la locomotive est restée un certain temps dans le dépôt et qu'elle a eu le temps de se réchauffer, je peux bien comprendre qu'on peut atteindre des valeurs correspondant à la normale. Un technicien digne de ce nom ne devrait pas se contenter de ces ré-

sultats et croire que tout est en ordre, d'autant plus que mes indications concernant le dérangement étaient plutôt détaillées. Ou dois-je croire plutôt que la personne qui a effectué ces essais de frein n'est en définitive pas un technicien? Est-ce qu'il s'agit d'un employé non qualifié, d'un profane en technique? Rien n'est impossible lorsqu'on commence à bien connaître notre entreprise. Dois-je alors comprendre que mes indications détaillées sur le dérangement – je suis mécanicien sur machines et dispose de 12 ans d'expérience en tant que mécanicien de locomotives – ont été remises en questions par un bétien en technique?? Ce collaborateur des ateliers d'entretien a certainement fait son travail, effectué un essai de frein et décidé que tout était en ordre. Mais dans ce cas qui est responsable du fait qu'une locomotive ne disposant pas de toutes ses capacités de freinage soit en service régulier. Finalement c'est la direction de l'entreprise. Elle n'est pas capable de mettre des processus en place afin de prévenir de telles lacunes au niveau de la sécurité; elle est trop radine pour employer du personnel suffisamment qualifié dans les ateliers d'entretien, ou devrais-je plutôt dire Asset Management. Les priorités sont mal placées. Pour un contrôleur de casques et de chaussures de sécurité non qualifié (appelez-le responsable du personnel des locomotives) elle est prête à déboursier chaque année près de 120'000.–. C'est beaucoup trop pour une année si l'on veut surexploiter de manière délibérée, d'un autre côté, les ressources à disposition au mépris de la sécurité et de la qualité. D'un côté on tourne des films onéreux sur le thème de la sécurité («Der Experte») afin d'espérer peut-être secrètement gagner un prix cinématographique et de se donner une bonne image aux yeux du public. D'un autre, on ne prend pas réellement la sécurité au sérieux. Il y a toujours assez d'argent pour organiser des réunions de cadres à d'excellentes adresses où un choix de personnes triées sur le volet se

tape sur le ventre. Par contre pour assécher une locomotive à temps ou pour réviser un robinet de frein, les moyens manquent soudain. Il va de soi que les réels propriétaires des CFF que sont les contribuables ne mettent pas la main au portemonnaie pour financer les énormes sommes dédiées à des manifestations sans aucun doute divertissantes comme des excursions sur des bateaux spéciaux.

Le fait est connu, le CEO des CFF Andreas Meyer est sur le pied de guerre avec la thématique des freins depuis la collision qui s'est déroulée durant l'Ascension sur le S-Bahn de Berlin et qui avait été provoquée par un non-fonctionnement des freins. Mais ceci n'est indiqué qu'en passant. L'ensemble de la chose est effectivement nettement plus complexe. Il s'agit ici d'un phénomène de société. De plus en plus de bétiens en technique accompagnés de juristes ou d'économistes (non) formés à l'école de St-Gall ont leur mot à dire dans ce monde technique de plus en plus complexe. Ce sont des gens qui ne voient pas le lien de cause à effet entre le plus grand

intervalle entre les entretiens, l'eau de condensation dans le circuit pneumatique, le froid et la sécurité de l'exploitation ferroviaire, ou qui ne veulent pas le voir. Ce sont des gens qui ont acquis un certain savoir dans leurs (hautes) écoles, mais principalement des choses qui sont adaptées à leurs goûts personnels. Mais la physique, on ne peut pas l'adapter à son humeur du moment, car elle est unique et celui qui essaie de changer la donne le paie au prix de sa vie ou plutôt, comme la clique des managers d'aujourd'hui, aux prix de celle des autres.

Alors maintenant, chers lecteurs, quelle conclusion tirer de ce texte? N'élisez pas un juriste ou une personne disposant d'une formation équivalente à une fonction politique. Le danger de les voir rameuter leurs anciens collègues de formation dans les conseils d'administration ou de fondation est alors très grand, afin que ceux-ci viennent leur donner un coup de main pour prendre des décisions insensées qui auront comme seule conséquence de compliquer la vie et le bien-être des gens qui constituent la base.

Unregelmässigkeit - Basisformular					
Meldedatum: 23.12.13					
Meldungsnummer / Herkunft: MSVDW9 IMPORT					
0 Fakten-erfasser		Name Systemuser		Vorname LEA	
Personalnummer esi005		OE UEBRIGE-Schnittstellener-LEA			
1 Meldeperson		Name Schmidiger		Vorname Guido	
Personalnummer 163337		OE G-PN-LPC-ANS-GD			
Letzter Bearbeiter		Personalnummer 117959		Datum 23.12.13	
Zugriffssteuerung		Gruppe G	Datum/Zeit 163337	Name Schmidiger, Guido	Begründung
10 Zeitpunkt der Unregelmässigkeit		Datum 22.12.13		Zeit (Std., Min.) 11:53	
11 Ort der Unregelmässigkeit / des Unfalles		Wo hat sich die Unregelmässigkeit oder der Unfall ereignet, wo besteht der mangelhafte Zustand oder wo entstand der Schaden? Bahnhof (Gleis Nr., Perron/Sektor, Unterführung, Weiche Nr. usw.) Betriebspunkt: Bellinzona Ortsbeschreibung: Strecke (Gleis Nr., Streckenkm, von - bis, Bahnübergang, Blockstelle, Spurewechselstelle, Weiche Nr. usw.) Betriebspunkt von: Betriebspunkt bis: Ortsbeschreibung: Kategorie: Strecken-km von: Strecken-km bis: Signalart Signalbezeichnung Übrige Orte / Adresse (Dienstgebäude, Industriewerk, Serviceanlage, Depot, Büro Nr., Strasse/Platz und Nr. usw.)			
Bahnübergang		Identifikation BUE		Infrastrukturbetreiber	
Zug		Zug (Nr.) 40029		Rangierbewegung (Nr.)	
Fahrzeug		Fahrzeugart Re		Typ Fahrzeug Güterverkehr	
		Fahrzeugnr. oder Kontrollschilddr. 11162		bedient ferngesteuert	

Re	Fahrzeug Güterverkehr	620065	bedient
12 Beschreibung der Unregelmässigkeit	Am 29.11.2013 habe ich die Lok 620065 zur Reparatur geschickt weil das Bremsventil 49sek benötigte um den Hauptleitungsdruck von 5 auf 3,5 bar abzusenken. An diesem Tag herrschte Frost. Heute 22.12.2013 war ich wieder mit dieser Lok unterwegs und hatte wieder das Gefühl das die Druckablenkung zu lange dauert. In Bel angekommen konsultierte ich das Bordjournal und siehe da es war die Selbe Lok wie am 29.11. Habe das der Hedlok gemeldet, der MA sagte mit das die Lok für eine P2 am 30.12 angemeldet ist. Im Bordjournal steht von der SA vermerkt: Fst 1+2 Bremsprobe durchgeführt, Werte im Soll. Wenn diese Lok vor dieser Bremsprobe für eine gewisse Zeit im Depot aufbauen konnte glaube ich das sogar. Es sollte aber einen Techniker nicht darüber hinweg täuschen das im Bremssystem Schmutz und Kondenswasser sich angesammelt hat und dass das Problem somit noch nicht aus der Welt geschaffen ist! Deshalb frage ich mich ob die Prozesse in den SA's die richtigen sind, ob die Techniker über das nötige Fachwissen verfügen... Ich beende meine ausföhrungen nun besser... (Strellendatum=2013-12-22)		
13 Witterung	trocken	nass, regnerisch	windig, stürmisch
14 Sichtverhältnisse	klare Sicht	eingeschränkte Sicht	künstliche Beleuchtung vorhanden
20 Sofortveränderung	Welche Stelle(n) haben Sie verständigt? (SBB-interne und SBB-externe)		
21 getroffene Massnahmen	Welche Massnahmen haben Sie getroffen? Folgende Meldung wurde erstellt: MAZ X ETCS O ZUB O SIP O ZKE O ERZU O ERZU-Nr		
30 Verspätungen	Welche(n) Zug/Züge wurde(n) um wieviel Min. verspätet? Anzahl verspätete Züge: Verspätungen total (Min): Anzahl Ausgefallener Züge: Zugnummer Minuten		
Sachschaden	Schadenssumme: CHF Wer hat Schaden verursacht? SBB Dritte unbekannt Dritte bekannt		
SAP-Nummer			
40 Beobachter / Rettungskräfte	Wurde die Unregelmässigkeit durch andere Personen beobachtet? Welche Rettungskräfte waren vor Ort? Name Vorname / Rettungskraft Strasse Nr. PLZ, Ort Telefonnummer		
Kommentar	Meldung an qsu-zirkel@sbbcargo.net & QSU-CH		
Zusatzformulare	Name Nr. Berufsunfall 0 Nichtberufsunfall 0 Beinaheberufsunfall 0 Sachschaden 0 Unfall Dritte 0 Security 0 Störung 0 Qualität 0 Feedback 1		

23.10.13	15:30	gestellt Hauptleitungsdruck: feile Fet. 1 2 Kumpen absetzt.	Hedlok
3.11.13	12:00	bitte kompressor automatisch korrekt einstellen auf ca 7,2-9,0 bar Vierfachsteuerkabel fehlt	Kompressor
15.11.13			ist Kompressor
23.11.13	12:30	Handlampe fehlt	Handlampe
24.11.13	01:00	Venti konv.	aw / gepü
29.11.13	9:00	FV4a baut Hauptleitungsdruck viel zuwehmung schnell ab. mit Anhängelast 536m von 5 bar auf 3,5 bar t = 49 sek ohne anhängelast t = 7 sek (Fahrerstand II)	Hedlok TS/1 durch Werke
10.12	23:00	Bremszylinder 3 starkes Luftverleat	Hedlok Luftsch
22.12	12:00	Bald HL Druck immernoch abzu langsam ab, heute ist's auch nicht so kalt! Lok ist für 30.12 für P2 angemeldet. @SA wenn die Lok 5 Stunden Zeit hat um aufzutauen dann glaube ich sogar das die Werte normal sind, aber da ist kondenswasser im System	Hedlok

Climatisation en cabine

Dans le dernier LocoFolio j'ai publié un «rapport de mécanicien» que j'avais écrit pour me plaindre du temps que prenait la réparation de la climatisation. J'avais également posé différentes questions, dont certaines touchant à la sécurité. *Fredy Oertel, mécanicien de locomotive, dépôt RBL*



Après la troisième relance, j'ai finalement reçu une réponse. Cependant, cette réponse ne porte ni sur les questions liées à la sécurité, ni sur le temps que prend la réparation de la Re 420 11313, et se borne à mentionner la date prévue à laquelle le personnel de loc pourra compter sur le fonctionnement de la climatisation.

Citation :
Concrètement, un contrôle est prévu ce printemps pour trouver et remplacer les équipements défectueux, afin qu'un maximum d'installations soient opérationnelles cet été. Je m'attends donc cette année à une amélioration de la situation mais pour une résolution durable du problème, il faudra certainement attendre l'année prochaine ...

Pas de réponse quant à savoir si, avec une température intérieure de 35°C, la loc peut être abandonnée et, sinon, à partir de quelle température. Evidemment, personne ne veut prendre le risque de répondre à cette question.

Un début de réponse se trouve dans la directive 3 de l'article 16 de la loi sur le travail : «climat des locaux».

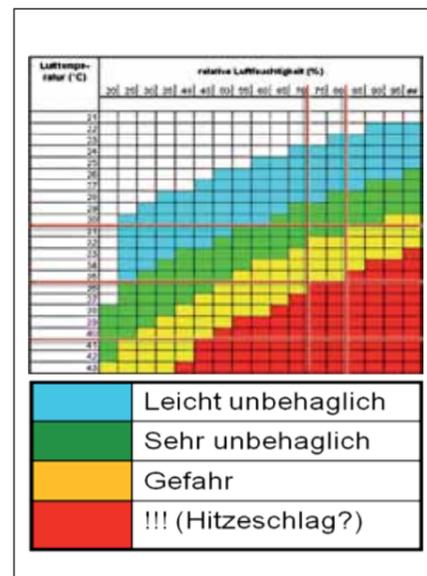
Tous les locaux doivent être suffisamment ventilés, naturellement ou artificiellement, en fonction de leur utilisation. La température des locaux, la vitesse et l'humidité relative de l'air doivent être calculées et réglées les unes par rapport aux autres de telle façon que le climat des locaux soit adapté à la nature du travail et ne soit pas préjudiciable à la santé.

Si seulement ce paragraphe n'était pas si vague. Ainsi, quand est-ce que le climat des locaux n'est-il plus adapté «à la nature du travail»? Qu'est-ce qui caractérise notre travail? En bref :

- une concentration intense
- un fort potentiel de danger en cas d'erreurs

Afin d'être à l'abri des erreurs, il est important que la température ambiante ne perturbe pas notre concentration.

Un tableau de la SUVA que Jürg Meil, mécanicien de locomotive de Bienne, m'a fourni, peut être utile à cet effet. Il faut sa-



voir que les valeurs moyennes de l'humidité relative en Suisse oscillent entre 73% en mai et 84% en octobre (voir: Table des valeurs moyennes).

On peut en principe s'attendre à ce que le mécanicien de loc dans la zone «très désagréable» puisse encore conduire mais qu'à «danger» et !!! (coup de chaleur) il ne soit plus autorisé à effectuer que de très courts trajets, pour raisons de sécurité.

Selon ce tableau, même une température de 30°C juste avant un orage (humidité relative de 90%) est déjà critique et quand on atteint les 35°C, ce n'est plus supportable que si l'air est très sec. Je laisse le reste à l'appréciation de chacun.

En 2002, entre le 16 mai et le 31 juillet, j'ai tenu, à titre personnel, un journal des températures. J'ai mesuré la température avec deux petits thermomètres que j'ai fixés avec une feuille magnétique, l'un à hauteur des pieds et l'autre sur le panneau arrière du compartiment machines. Lorsque le temps était frais et pluvieux, je me suis abstenu. De ce fait, l'analyse n'est pas représentative, mais tout de même significative en termes de températures.

Ont été inclus dans l'analyse 57 trains (y compris certains dont l'air conditionné fonctionnait), où la température en cabine a été mesurée au départ ainsi qu'à l'arrivée.

- Au départ, j'ai mesuré 33 fois une température dépassant les 35°C, dont 9 fois supérieure à 40°C

- A l'arrivée, la température était encore 29 fois de plus de 35°C, dont 13 fois supérieure à 40°C et 3 fois de plus de 45°C.

La plus forte température, 49°C, a été mesurée sur une Ae6/6 sur le trajet entre RBL et Lausanne Triage.

Les chiffres ne peuvent pas être appliqués tels quels à la situation actuelle puisqu'il y a quand même quelques locomotives dont la climatisation fonctionne. Le nombre de trains critiques a donc baissé, mais les températures sont toujours aussi élevées quand la clim ne fonctionne pas.

Lorsque les températures sont élevées, les performances et la concentration diminuent nettement. En observant le graphique ci-dessous, il apparaît que les températures optimales sont comprises entre 21°C et 25°C. En-dessus ou en-dessous de ces valeurs (courants d'air en hiver), la baisse de concentration est engagée. Déjà à 30°C, les performances tombent à 90% et, à 40°C, elles n'atteignent plus que 70%. A 49°C, le rendement n'est plus qu'à 52% sans compter le risque de défaillance physique dû aux coups de chaleur.

Et, ceci, dans une profession impliquant un potentiel de risque très élevé. Sans contester, en toute bonne foi, on peut affirmer que l'article 16 de la loi du travail n'est pas respecté. Pourtant (ou de ce fait), à ce jour, je n'ai pas reçu de réponse de CFF Cargo ou du groupe CFF m'indiquant à partir de quelle température intérieure il est permis de quitter la loc.

«La sécurité d'abord»

Cette devise est bien connue de chacun de nous. Elle est vécue avec une ferveur presque religieuse et en ce qui concerne l'équipement de protection individuelle (EPI), suivie jusqu'à la chicane. Il y a quelques jours encore, mon CLP m'a fait remarquer que tous les employés qui ne portaient pas leurs chaussures de sécurité

devaient être expulsés des voies et du travail. Le CLP resp. CFF Cargo se réfère en cela à l'article 6 de la loi du travail, mentionnant que l'employeur est tenu de faire tout son possible pour protéger la santé du travailleur.

C'est assez fantastique! Nous sommes expulsés du travail pour notre bien.

- Quand mon CLP va-t-il m'informer que je peux aller à la maison parce l'air conditionné ne fonctionne pas dans la loc?

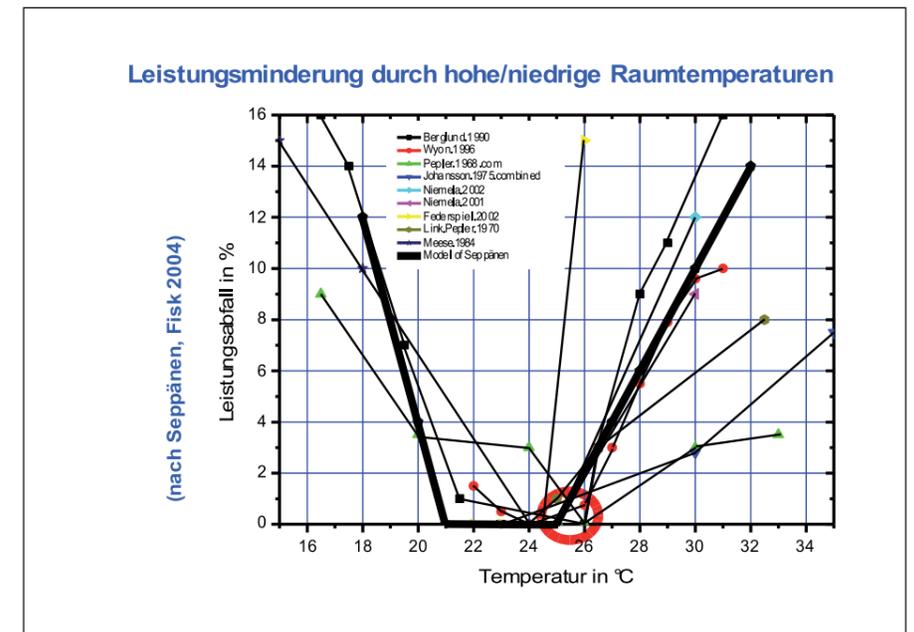
- Quand est-ce que la régulation des locomotives va m'appeler et me dire de rester à la maison, la loc prévue n'étant pas utilisable du fait d'intolérables courants d'air? Car mon employeur ne peut pas prendre le risque de me voir attraper un rhume, de l'arthrite, etc.

- Quand est-ce qu'une loc va être retirée du service parce que les sièges sont trop peu rembourrés (env. 30% de toutes les Re 4/4) et qu'on risque des affections lombaires.

- Quand est-ce que l'on va m'aviser que le train ne part pas car la loc fait trop de bruit? (La loi prévoit des mesures à ce sujet à 85 et à 88 décibels.) J'ai déjà mesuré (avec l'iPhone, donc pas tout à fait exact) plus de 100 décibels. Le bruit a les mêmes effets sur la concentration que la température. Davantage de précisions exigeraient un autre article.

C'est beau de rêver! Le contenu de chacun de ces quatre points comporte un potentiel de risque bien plus élevé que celui que réduit le port de chaussures de sécurité. Pourtant, le port des chaussures est mis à l'honneur comme mesure de sécurité par excellence, alors que les dangers réels sont ignorés, quand bien même on insiste avec véhémence.

Et, à l'échelle des cadres, à chaque enquête du personnel, on s'étonne que les résultats des questions de confiance et de crédibilité soient aussi bas ...



Ø Durchschnittswerte

Monat	Abs. Max.	Abs. Min.	Ø Max.	Ø Min.	Relative-Feuchte	Ø Niederschlag	Tage mit Nd. > 1mm	Sonnenscheindauer
Januar	17 °C	-21 °C	2 °C	-3 °C	85.00%	69.00 mm	11	1.4 h
Februar	19 °C	-24 °C	4 °C	-2 °C	80.00%	70.00 mm	10	2.7 h
März	22 °C	-15 °C	8 °C	1 °C	75.00%	70.00 mm	12	3.8 h
April	30 °C	-6 °C	12 °C	4 °C	72.00%	89.00 mm	12	4.7 h
Mai	33 °C	-2 °C	17 °C	8 °C	73.00%	105.00 mm	13	5.4 h
Juni	36 °C	1 °C	20 °C	11 °C	74.00%	125.00 mm	13	5.9 h
Juli	38 °C	5 °C	22 °C	12 °C	73.00%	118.00 mm	12	6.8 h
August	36 °C	4 °C	21 °C	12 °C	77.00%	135.00 mm	12	6.2 h
September	32 °C	-0 °C	18 °C	10 °C	81.00%	94.00 mm	9	5.3 h
Oktober	27 °C	-6 °C	13 °C	6 °C	84.00%	69.00 mm	8	3.4 h
November	23 °C	-11 °C	7 °C	2 °C	84.00%	82.00 mm	11	1.9 h
Dezember	17 °C	-18 °C	3 °C	-1 °C	85.00%	75.00 mm	11	1.2 h

Tronçons de ralentissement

A l'image des fleurs qui sortent de terre chaque année, le printemps est aussi annonciateur de la sortie de nombreux tronçons de ralentissements. Groupe technique VSLF

La promesse que CFF Infrastructure nous avait faite d'implanter les signaux de ralentissements d'une flèche en vue de désigner clairement la voie à laquelle ils s'adressent n'est que très peu respectée. Les nouveaux signaux devraient être équipés d'une flèche rabattable. Avec une prescription claire prévoyant que chaque signal est surmonté d'une flèche, le problème serait rapidement résolu. Les images nous présentent le prototype d'un nouveau signal avancé de ralentissement, surmonté d'une flèche rabattable.



L'image suivante montre un signal de fin de ralentissement un dimanche après-midi de mars, entre Lausanne et Genève, dont le retrait a été oublié. Pour chaque mécanicien cela provoque un coup de sang car il se demande s'il n'a pas oublié un ralentissement. La vitesse de pleine voie à cet endroit est de 140 km/h.

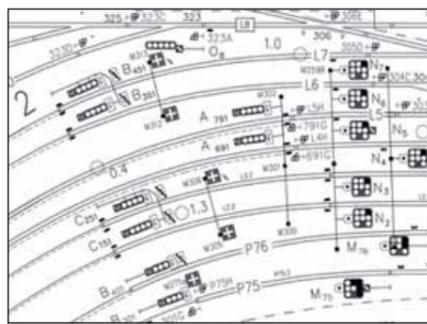


Le personnel des locomotives a parfois l'impression qu'il est impossible de signaler les tronçons de ralentissement correctement. Nous pouvons cependant certifier de manière photographique qu'il est aussi possible de poser des signaux de ralentissement sans erreurs.



Panneaux de fin de gare / signaux de fin de manœuvre

En décembre 2013, le VSLF a rédigé une lettre adressée à CFF Infrastructure dans laquelle est mentionné l'entier de la problématique des limites de manœuvre entre la gare et la pleine voie et de l'origine de cette démarche, après de nombreux entretiens avec les responsables restés sans résultats. De divers endroits, on nous a certifié que le franchissement des limites de manœuvre arrivait fréquemment, surtout dans des installations complexes, ce qui représente un grand danger pour le trafic ferroviaire. Peu après l'envoi de la lettre, cinq signaux d'arrêt de manœuvre ont été posés à Zurich HB sur des voies conduisant aux voies usuelles ce qui a eu pour conséquence d'apporter une certaine clarté à ces endroits.



La question se pose actuellement de savoir si, par contre, à Zurich, toutes les autres limites de manœuvre qui ne sont pas encore équipées de signaux correspondants, des mouvements de manœuvre en direction de la pleine voie, respectivement en direction des gares voisines, pourraient encore être exécutées.

Le problème n'est encore pas résolu. Le VSLF a déjà attiré l'attention des autorités responsables il y a trois ans en précisant que le fait que le montage des signaux de fin de gare n'était pas correctement réglé aggraverait encore la situation (voir lettre à droite)..

Retrait des signaux extérieurs de la NBS

Vendredi 7 février 2014
CFF Infrastructure a décidé de reporter le démontage des signaux lumineux (solution de remplacement) sur les lignes ETCS Level 2 Mattstetten-Rothrist et Soleure-Wanzwil-Rothrist. Il était prévu initialement de mettre ces signaux hors service le 23 février 2014 puis de les démonter ultérieurement.

Le renvoi des travaux de démontage n'a aucune influence directe sur l'exploitation de la NBS. Les ETF et certains départements des CFF auront cependant à subir les conséquences suivantes :

- Les nouvelles directives «Nouvelles directives pour le service ETCS sur la NBS» n'ont pas été publiées le 23 février 2014. Toutefois, les documents concernant l'équipement ETCS des véhicules d'Alstom seront mis en vigueur comme planifié.
- Le 24 février 2014, la nouvelle version des prescriptions F I-B 14/13 est entrée en vigueur. Elle règle l'exploitation sur les bases actuelles (voir aussi les diverses annonces à sujet sur le TAV).
- L'interdiction de commutation sur le Level 0 avec commutation sur la signalisation optique promulguée le 1er janvier 2014 est maintenue.
- Le déclenchement de l'équipement ETCS des véhicules (mode isolé) sur les lignes ETCS Level 2 reste aussi interdit. Cette décision est irréversible.
- Les travaux de démontage doivent être reportés, car on a constaté des lacunes ces derniers mois à l'occasion de tests effectués durant les travaux préparatoires. Les raisons principales du report sont:
- Projection: durant les tests, des lacunes et des erreurs ont été constatées lors des

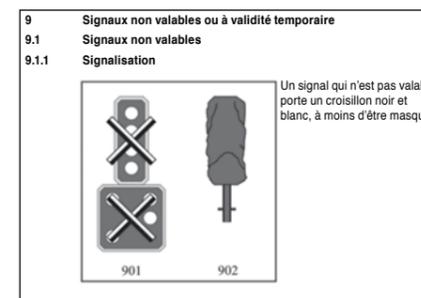
projections, tout particulièrement en ce qui concerne les composants ETCS des installations de voie (RBC).

- Disponibilité: il existe un risque que les travaux préparatoires et les étapes intermédiaires de la mise hors service des signaux extérieurs aient une influence négative sur la disponibilité de la ligne.
- Sécurité: tous les mandats et les conditions d'utilisation nécessaires à une autorisation d'exploitation sans restrictions n'ont pas pu être mises en vigueur dans le temps imparti.

L'état actuel des installations de sécurité de la nouvelle ligne NBS sont gelés jusqu'à nouvel avis. Le démontage sera à nouveau planifié; il faut compter avec un retard d'environ six mois. Vous serez informés en temps voulu sur le déroulement du projet et les influences que cela représente. Merci pour votre compréhension.

Il n'est manifestement pas si facile de retirer simultanément un certain nombre de signaux. Le retrait de la signalisation extérieure sur la NBS Rothrist-Mattstetten/Solothurn est un mandat de l'Office fédéral

des transports OFT. Nous n'allons pas nous élever ici contre le retrait d'une solution de remplacement.



La directive concernant la mise hors service de la signalisation extérieure aurait pu rapidement être exécutée dans le sens où il aurait suffi de recouvrir lesdits signaux par un sac à poubelle et le tour serait joué.

Planche de chantier en guise de signal

La photo qui provient de Kreuzlingen nous montre un nouveau signal repère pour modification de vitesse. A gauche, on s'est servi d'une planche de coffrage fixée au moyen d'un strip et libellée à la main. Le

panneau repère de droite a dû être encore complété correctement par une flèche indiquant qu'il était valable pour la voie située à sa gauche puisque une troisième voie se situe à sa droite.

Les signaux repères de vitesses ont dû être montés à cet endroit car pour la gare de Kreuzlingen du côté Kreuzlingen Bernrain respectivement Tägerwilen-Gottlieben une vitesse de sortie échelonnée a été introduite.



Sortie Kreuzlingen en direction de Tägerwilen-Gottlieben et Kreuzlingen Bernrain

- 2 -

Solution:
R RTE 25010 / A annexe (spécifique aux CFF) / A3 Dispositions transitoires
A3.1.2 Signaux de désignation des gares
R RTE 25010 annexe A (CFF) 20.07.2010 – page 14:

Dans les gares équipées de la signalisation L prévaut la situation suivante en fonction des PCT valables actuellement à gauche dans le sens de circulation, à la hauteur du dos du signal d'entrée comme limite entre la gare et la pleine voie (limite de manœuvre).

Motivation:
Le personnel des locomotives ne connaît pas l'implantation de tous les signaux, surtout pas les signaux de la direction opposée. Cela est d'autant plus manifeste dans les installations complexes et indépendantes de la connaissance de ligne. C'est pourquoi la séparation entre la gare et la pleine voie doit être marquée par une signalisation adaptée.

En ce qui concerne l'observation des signaux (les panneaux sont aussi des signaux), le PCT R 300.1 1.1.2 fait foi:
Implantation des signaux
Les signaux fixes se trouvent à gauche de la voie. Sur les lignes à simple voie, ils peuvent être implantés du côté où ils sont le plus visibles, donc même à droite. Sur les lignes à plusieurs voies, les signaux de la voie la plus à droite peuvent être implantés à droite de celle-ci. Les désignations gauche et droite sont définies en fonction du sens de circulation.

Nous vous prions de tenir compte de la modification du RTE proposée afin de rétablir la conformité avec les prescriptions de base du PCT.

En outre, il y a lieu de vérifier le montage de l'ensemble des signaux de fin de gare selon les directives du PCT et, le cas échéant, de les monter en conformité avec le règlement.

Dans le cas contraire, le signal de fin de gare devient un panneau d'information sans importance, qui n'a aucune signification aux yeux de la loi et qui renforce le caractère incertain de la situation.

Il y a lieu d'empêcher cette situation dans l'intérêt de la sécurité du trafic ferroviaire. Nos plus grands remerciements pour vos efforts.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute éventuelle question.

Cordiales salutations
Hubert Giger
Président VSLF

Annexes: - Document de première lecture: version VSLF
- Extrait de la publication syndicale LocoFolio du VSLF décembre 2013
Copie par e-mail à: Urs Walser, UTP
Toni Eder, vice-directeur de l'OFT, responsable de la division Infrastructure
Wassim Badran, CFF responsable I-AT
Christophe Cler, CFF responsable PEX P-OP-ZF-PEX

Bouton blocage de traction

Une proposition KVP déposée en son temps prévoyait le montage d'un bouton dans les cabines de conduite que le mécanicien actionnerait au franchissement d'un signal avancé à l'avertissement. *Hubert Giger, mécanicien du dépôt Zurich*



L'activation de la fonction liée au bouton provoquerait un blocage de la traction après l'arrêt complet du train ce qui aurait comme conséquence d'empêcher un démarrage en présence d'un signal principal fermé. Après plusieurs dépôts de cette proposition, particulièrement après l'accident de Granges-Marnand, le rédacteur du KVP a demandé les raisons qui motivaient le rejet du KVP et s'est vu notifier l'explication suivante.

Notification: KVP installation de protection contre le départ en présence d'un signal principal à l'arrêt

P-OP-RM-FT, Berne, le 20.08.2013

La proposition de montage d'un dispositif de sécurité supplémentaire part d'un bon principe, toutefois, un certain nombre de points doivent être considérés avant de passer à la réalisation au moyen d'une touche «blocage de traction»:

- La réalisation sur certains types (plus anciens) de véhicules est difficile (manipulation identique sur l'ensemble de la flotte).
- Lors de l'utilisation de la touche, l'emploi du frein électrique doit rester possible (usure des freins, bruit, économie d'énergie, pratique de conduite). Cela n'est vraisemblablement pas réalisable sur les véhicules plus anciens (le blocage de traction serait obtenu en ouvrant les contacteurs séparateurs.)

Remarque du rédacteur de la proposition: il se trouve justement que la réalisation sur les véhicules plus anciens serait d'une grande simplicité en agissant sur le fil d'asservissement 36 Volt de l'inverseur et en empêchant d'utiliser la position «traction – en avant». Cela n'a aucune influence sur l'utilisation du frein électrique. C'est ce qu'on appelle connaissance des véhicules approfondie.

- L'utilisation de la touche devrait être consignée de manière conséquente sur l'enregistreur des données.

- Si la touche devait ne pas être actionnée pour une raison quelconque ou qu'elle devait être actionnée une deuxième fois afin de libérer la fonction (p. ex. pour tirer au signal), cette action pourrait être considérée comme circonstance à charge contre le mécanicien en cas d'incident.

L'inscription est visiblement impérative afin qu'on puisse reprocher quelque chose au mécanicien. Pourquoi devrait-il sinon en être dispensé? Actuellement, la mise sur «0» des inverseurs n'est ni surveillée ni enregistrée. C'est dans cette culture élargie de la surveillance imposée, laquelle a déjà plusieurs fois été l'objet de reproches formulés à l'encontre des CFF par des expertises de sécurité externes, qu'il faut rechercher la profonde méfiance du personnel des locomotives à l'égard de la nouveauté. Le mécanicien est contraint d'exécuter des manipulations sous surveillance. Quelle est la motivation d'un pareil mode de pensée? Est-ce que dans certains cercles on part du principe que le personnel des locomotives éprouve une joie particulière à franchir des signaux à l'arrêt s'il n'est pas soumis à des contrôles ou à une surveillance? Est-ce que certains dirigeants de notre entreprise font aussi peu confiance aux professionnels qu'ils dirigent, tout en considérant le fait que ceux-ci exercent une tâche très exigeante en matière de responsabilité et qu'ils sont choisis de manière méticuleuse et examinés régulièrement?

Dans de telles prédispositions, il est donc logique que le personnel des locomotives soit hostile au fait d'être mis nez à nez face à une application «WarnApp» sur le LEA, laquelle est censée empêcher le départ face à un signal présentant l'arrêt. D'autant plus qu'un enregistrement et qu'une possible évaluation dans l'optique de l'habituelle culture de surveillance des CFF avaient été déjà définis comme des critères importants lors de la rédaction du projet.

C'est justement à cause du fait que les manipulations du personnel des locomotives ne peuvent pas être imposées que des erreurs se produisent. C'est la grande différence qui existe entre l'homme et la machine. C'est pourquoi, comme déjà expliqué plus haut, il faut partir du point de vue que le personnel des locomotives ne provoque pas ces erreurs délibérément et qu'il faut donc lui procurer un outil qui permet de le soutenir dans son travail quotidien et qui ne sert pas uniquement à le surveiller.

La touche «blocage de traction» proposée est dans ce sens un outil de travail permettant au mécanicien de se prémunir contre un départ en direction d'un signal principal à l'arrêt. Aujourd'hui, un pareil outil n'existe pas.

Comme alternative, il a été proposé, é durant la discussion, d'introduire la possibilité de pouvoir placer le levier des inverseurs sur «0» avec une vitesse >0 km/h au moment de la quittance de l'avertissement. Les considérations suivantes sont à prendre en compte:

- Il n'est pas clair de savoir comment les dispositifs de sécurité ZUB et particulièrement ETCS vont se comporter lorsque le levier des inverseurs sera placé sur «0» pendant la marche (p. ex. protection contre le refoulement).

- Diverses fonctionnalités nécessaires avec une vitesse >0 sont couplées avec l'inverseur, telles que les sablières et le graissage des boudins.

- En ce qui concerne la traction, la réalisation semble possible pour les véhicules modernes. Par contre, pour les véhicules plus anciens l'ouverture des contacteurs séparateurs serait un problème.

- Au niveau des processus, il est illogique de placer le levier des inverseurs sur zéro durant la marche.

- En se basant sur ces réflexions alternatives de la part des CFF, on doit constater que l'idée de se protéger DURANT LA MARCHE avec l'information «prochain signal fermé» est bonne et sensée. Le fait que la manipulation du levier des inverseurs durant la marche est illogique, difficile à adapter techniquement et surtout onéreuse à mettre en place était déjà évident au moment où l'auteur a rédigé son KVP. C'est pourquoi la proposition s'est tout de suite orientée vers le montage d'une touche dédiée à cette fonction.

Peut-être que le fait de consulter l'auteur d'une pareille proposition serait déjà l'ébauche d'une démarche simple et orientée vers la recherche d'une solution. Il faut cependant que certains bureaux soient décidés à s'occuper de pareilles propositions et qu'ils ne les considèrent pas d'emblée comme une atteinte à leur toute-puissance.

Echange avec P-OP-ZF (Marcel Tonini et Roland Gerber)

P-OP-ZF est aussi de l'avis que les considérations de base soulevées par le KVP sont justifiées. Cependant, la pose d'une touche supplémentaire afin de réaliser une uniformisation et de respecter le processus n'est pas la bienvenue. En outre, la question a été posée de savoir si une pareille touche n'allait pas avoir une influence négative sur la conduite du train, puisque au franchissement de chaque signal il y a lieu de déterminer s'il faut appuyer sur la touche ou non – même lorsqu'un avertissement doit être quitté:

- A l'annonce d'un signal à l'arrêt, la touche doit être actionnée.

- A l'annonce d'une réduction de vitesse, la touche ne doit pas être actionnée.

Les considérations de P-OP-ZF ne sont pas pertinentes. Est-ce que tout ce qui perturbe les processus actuels doit être considéré comme indésirable?

Lors de chaque franchissement de signal, le mécanicien doit être en mesure de savoir si l'appareil d'arrêt automatique doit fonctionner ou non (PCT R 300.9, chiffre 10.1 / DE PCT Infrastructure R I-30111 chapitre 9.10, chiffre 1.1). Lorsqu'un signal affiche l'image «avertissement», un comportement adapté est prescrit (vitesse d'approche R I-30111 chapitre 14.2, chiffre 1 et 2). La desservance de la touche proposée permet – bien au contraire –, et c'est une opportunité, de renforcer la prise de conscience de la particularité de la situation.

Coûts

Les coûts prévus de plusieurs milliers de francs par véhicule peuvent sembler élevés. On peut cependant relativiser ce montant si la pose de la touche est prévue à l'occasion de révisions ou qu'elle est effectuée lors de la construction. La sécurité ne peut pas être obtenue sans rien.

Dans les faits

Le fait de savoir si un KVP qui propose d'empêcher le départ d'un train devant un signal fermé doit être refusé en raison du coût qu'il représente est du seul ressort de l'entreprise. Cependant, si le rejet devait intervenir en raison du manque de possibilité de surveiller le personnel des locomotives, nous aurions laissé passer une sérieuse chance rien qu'au nom du respect d'un principe.

Culture de la méfiance chez P-OP-ZF?

Lors de l'été 2013, le président du VSLF, Hubert Giger, a été broyé par les moulins du paysage médiatique suisse: «Les CFF élaborent une culture de la punition», ont cité en cœur les journaux. *Benjamin Jelk, comité central VSLF*

Cette phrase prononcée par Hubert Giger et extraite totalement de son contexte est devenue une citation. Suite à cet événement, le président du VSLF a décidé de s'excuser directement auprès de tous les collaborateurs des CFF pour l'interview qu'il avait accordée.

Aux CFF il n'y a pas de culture de la punition! – il y a lieu de préciser ce fait encore une fois. Si on tend l'oreille du côté de la base, il y a cependant visiblement des divisions auprès desquelles le personnel concerné parle de culture de la méfiance. Le personnel des locomotives de la division Voyageurs des CFF (P-OP-ZF) appartient à ce cercle de privilégiés: un certain nombre non négligeable de mécaniciennes et mécaniciens ont la sensation d'être personnellement, ou du moins le travail qu'ils effectuent, en permanente remise en question et sous surveillance constante. La lecture systématique des données ZUB sont un des exemples qu'on pourrait citer, ou plus directement l'enregistrement de la desservance volontaire d'une touche visant à augmenter la sécurité (voir l'article principal).

En outre, depuis que cette évaluation permanente a été confirmée par le biais d'indicateurs réactifs dans le cadre de l'expertise externe «environnement de travail du mé-

canicien», les CFF et tout particulièrement le département P-OP doivent prendre conscience du fait que cette situation est génératrice de stress pour le personnel des locomotives. Il est fort possible que seules quelques positions-clés divergentes soient responsables de cette sensation de culture de la méfiance. Il est aussi envisageable que chaque personne n'agit pas primitivement en raison d'une possible surveillance mais bien plutôt avec la raison d'être comme motivation. La saisie et le traitement de l'ensemble des données génèrent beaucoup de travail et justifient la création de bien des postes de travail; et lorsque l'ensemble se réfugie sous l'égide de la sécurité, cela est d'autant plus justifié. De manière ironique, cette culture de la surveillance n'engendre pas de plus-value pour la sécurité, fait démontré par l'étude susmentionnée. Elle conduit au contraire à la méfiance et aux possibles sanctions. Un cercle infernal.

A des fins d'expertise et de mise en application de l'étude «Environnement de travail du personnel des locomotives», il y aurait lieu de se poser la question de l'existence d'une culture de la méfiance respectivement de la surveillance et de rechercher de manière urgente son origine ainsi que les conséquences qu'elle peut engendrer.



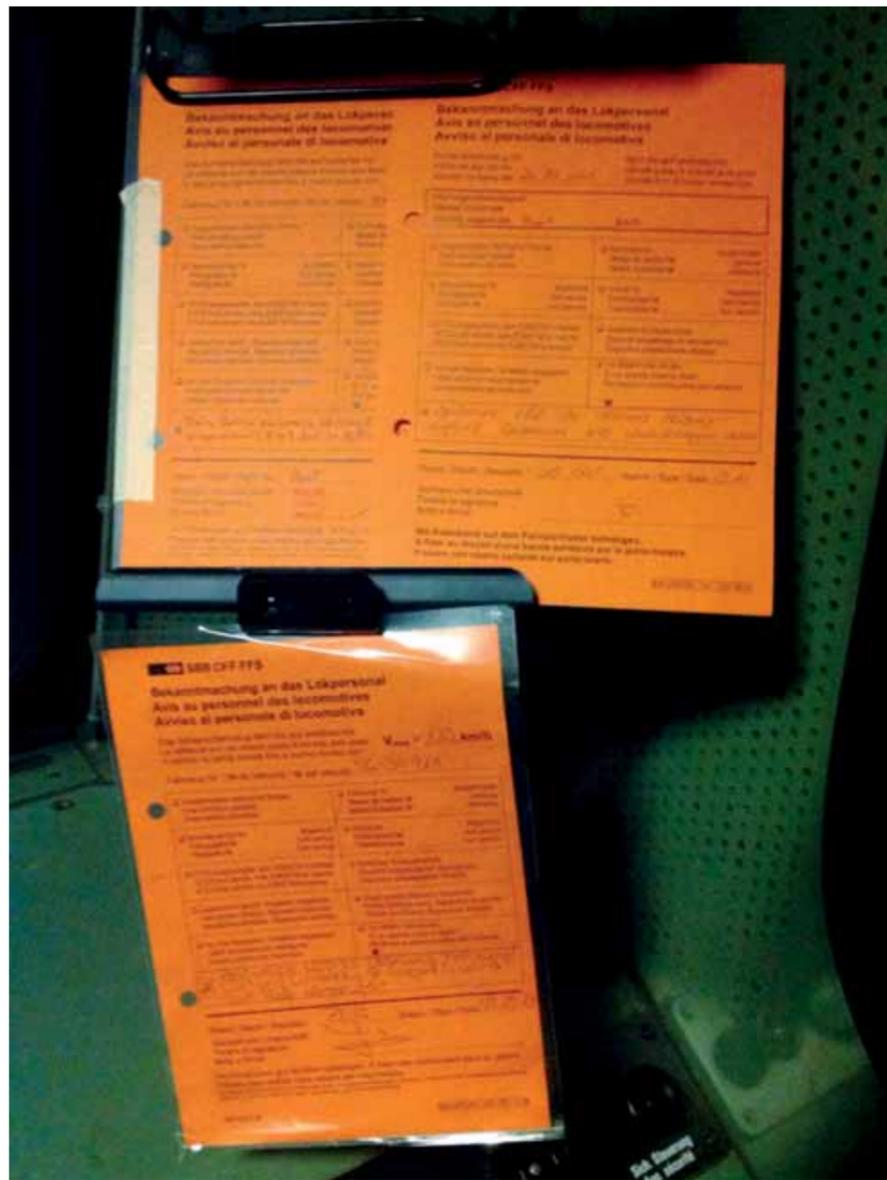
Tableau d'information

Groupe technique VSLF

Le porte-horaire de l'aspirant mécanicien est transformé en tableau d'information supportant les avis au personnel des locomotives (cartes orange). Il va de soi qu'une étude sérieuse des divers avis doit

être entreprise avant le départ afin que le personnel des locomotives soit informé et qu'il puisse adapter sa marche aux circonstances.

Photo: Re 450 S-Bahn de Zurich



Raccordement aux LGV

Groupe technique VSLF

Conventions de financement concernant le raccordement de la Suisse au réseau ferroviaire européen à grande vitesse (raccordement aux LGV)

Le 19 février 2014, le bureau de presse de l'administration fédérale a annoncé:

«Le Conseil fédéral a approuvé une convention de financement conclue avec les CFF en vue de l'extension des stations de croisement entre Romanshorn et Kreuzlingen Port. Il s'agit du douzième paquet de conventions concernant le raccordement de la Suisse aux lignes européennes à grande vitesse (raccordement aux LGV). Les projets de raccordement aux LGV sont financés par le fonds FTP.»

Le site Internet des CFF a rapporté: «Grâce aux extensions, les centres régionaux de Saint-Gall et Kreuzlingen/Constance seront connectés directement et rapidement. En outre (avec les extensions en Allemagne), cela améliore les correspondances à Constance, en direction et au départ de Singen et Stuttgart. Trafic prévu sur l'axe St-Gall–Romanshorn–Kreuzlingen–Constance (amélioration des performances): prestation IR en boucle St-Gall–Constance toutes les deux heures dès l'introduction de l'horaire 2016, et toutes les heures à partir de 2019 (raccordement aux LGV Stuttgart).»

Si un jour – de manière analogue à l'extension de la ligne Berne–Neuchâtel en vue du raccordement LGV – il n'y a plus de trains directs au départ de St-Gall et Romanshorn à destination de l'étranger, il sera évident que l'extension est plus utile au trafic national qu'aux LGV. C'est un fait reconnu par tous les professionnels des chemins de fer.

Peut-être qu'un jour, cependant, les trains à grande vitesse arriveront à St-Gall. Après tout, entre 2001 et 2003, il y avait des rames diesel pendulaires à grande vitesse de la série 605 (ICE-TD) de la DB de passage à St-Gall alors qu'elles effectuaient la liaison Zurich–Munich plusieurs fois par jour.

Vers une extension d'un système à 3 et 4 voies?

Groupe technique VSLF



Chaque mécanicienne et chaque mécanicien a certainement déjà remarqué que, depuis quelques années, il y a massivement plus de rails de rechange entreposés entre les voies. Cela est encore plus frappant depuis le déraillement d'un S-Bahn de nuit intervenu le 16 février 2013 à Schwerzenbach suite à une rupture de rail. A plusieurs endroits cela donne l'illusion optique que la ligne est à trois ou quatre voies continues.

Le fait que CFF Infrastructure ait engagé une politique de renouvellement des voies accrue suite à cet accident et à de nouveaux examens renforce la confiance. Le personnel des locomotives remercie les collègues d'Infrastructure pour leur engagement accru.

(Source: Rapport de qualité CFF 2013)

CFF Infrastructure est chargé d'exploiter le réseau ferré le plus utilisé du monde. Le nombre de kilomètres parcourus a progressé de 2,7% en 2013 pour atteindre les 170 millions de kilomètres. Plus de trains, vitesses plus élevées et engagement de matériel plus performant, souvent à deux étages, contribuent à une plus grande contrainte sur l'infrastructure et donc à une plus grande usure de la bande de roulement. La tendance à l'usure de la surface de roulement s'est encore accrue en raison de la politique d'entretien minimale qui avait été mise en place durant les dernières décennies. Ce report dans le temps de plusieurs années est maintenant nettement visible.

Un trop faible entretien permet la formation de fissures dans le rail, qui peuvent ensuite déboucher sur des cassures. En 2013, il a été possible d'effectuer de nouvelles mesures des rails grâce à un nouveau véhicule d'investigation qui permet une analyse plus précise. C'est une des conséquences des accidents qui se sont produits.

Dans l'ensemble, nous avons été surpris par la quantité et le caractère urgent du nombre de travaux de remplacement nécessaires, mais nous avons toutefois pris les mesures nécessaires sans attendre, dans l'intérêt de la sécurité et de la ponctualité pour la clientèle. Où cela s'est révélé indispensable nous avons entrepris les travaux immédiatement. Sur certaines lignes soumises à de fortes contraintes, comme sur la ligne à grande vitesse entre Mattstetten et Rothrist, nous avons même dû changer les rails préventivement.

En ce qui concerne la bande de roulement, il y a un besoin de remplacement significatif de près de 600 km à fin 2013 (2012: 427 km). Cela correspond à CHF 1275 mio. (2012: CHF 868 mio.).

Afin d'atteindre les durées d'utilisation de la bande de roulement prescrits, nous devons augmenter les travaux d'entretiens actuels, que ce soit en matière de remplacement de coupons de rails (nécessaire: 925 km, effectif 2013: 420 km) ou en matière de meulage (nécessaire: 1725 km, effectif 2013: 800 km).

L'astuce du LocoFolio!

Hubert Giger, président VSLF



Souvent, les matchs de la Coupe du Monde commencent alors qu'en Suisse, il est déjà minuit. Selon certains rapports de presse, les syndicats suisses désirent pouvoir commencer le travail plus tard après les soirs de matchs, pendant la Coupe du Monde. Bien sûr, ce n'est pas une solution idéale, économiquement parlant.

Voici l'astuce du LocoFolio:

Le personnel aux heures de travail régulières, en particulier le personnel de direction peut – grâce à l'astuce du LocoFolio – apprécier les jeux en toute quiétude et arriver en pleine forme au travail à 8 heures: En finissant à 17 heures pour aller se coucher à 18 heures, il sera possible, après six heures de sommeil, de suivre le coup d'envoi. Après le match, les téléspectateurs pourront encore dormir deux heures entre quatre et six heures, de sorte à atteindre huit heures de sommeil.

Si vous arguez qu'un sommeil entrecoupé n'a pas les mêmes propriétés de récupération, vous aurez raison, bien sûr. Dans ce cas, nous vous recommandons de quitter le travail à 15 heures et de dormir entre 16 heures et minuit. Le téléspectateur peut, après le match, partir au travail avec l'un des premiers trains – qui, d'expérience, ne sont que très peu fréquentés par des voyageurs avec FVP – et commencer sa journée à 6 heures.

Voilà: huit heures de sommeil et les heures de travail prévues – et ceci en toute conformité avec la Loi sur le temps de travail.

Si vous avez des problèmes à vous endormir à 16 heures pendant l'été, des crises d'acidité à 3 heures du matin ou des coups de pompe au travail, vous pouvez demander conseils et assistance auprès des mécaniciens de locomotive à: je-peux-pas-dormir-et-suis-creve@vslf.com

AG 2015

21. 3. 2015
Zurich Papiersaal-Sihlcity

www.papiersaal.ch



Learning by doing

Associated Press (AP)

Un pilote s'est senti dépassé pour son premier atterrissage à San Francisco

Avant que l'avion ne s'écrase à l'atterrissage l'été dernier à San Francisco le pilote s'est senti visiblement dépassé par la tâche. Il a été très préoccupé par le fait de devoir piloter son Boeing à vue, c'est du moins ce qui figure dans le rapport d'enquête relatif à l'atterrissage en catastrophe de l'avion de la compagnie sud-coréenne Asiana Airlines. Cet incident a causé la mort de trois filles chinoises et 150 autres personnes ont été blessées. Le pilote, Lee Kang Kuk, âgé de 46 ans, a avoué que c'était la première fois qu'il devait poser une si grande machine à San Francisco. L'approche à vue a été très difficile. Les systèmes d'alarmes automatiques de la piste d'atterrissage étaient déclenchés au moment de l'accident en raison de travaux d'entretien. Les autorités américaines de surveillance de l'aéronautique sont en train d'enquêter sur le fait de savoir si l'automatisation systématique des procédures ne rend pas les vols moins sûrs en cas de défaillance, étant donné que les pilotes ont appris à trop se reposer sur la technique. ➤

Hürlistein

Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio

La suite du destin du panneau de signalisation «bouffé» de Hürlistein

Dans la version 2/2013 du LocoFolio on vous avait rapporté l'existence d'un panneau de signalisation «ravagé» qui se trouvait à la gare de Hürlistein comme signal d'annonce de vitesse maximale selon PCT 300.2 article 2.3.3.

Quelques jours après la parution de l'article dans le LocoFolio 2/2013, il a été remplacé par un panneau réglementaire. Malheureusement, il a très vite perdu sa raison d'être puisque la vitesse de sortie échelonnée de Hürlistein a très vite été remplacée par une vitesse générale de gare.

Cela a eu comme conséquence que le panneau de signalisation a très vite été retiré. On ne saura jamais dans quelle mesure la courte existence de ce panneau aura contribué au fait que la division Infrastructure qui avait budgétisé un excédent de recettes de 48 millions et s'est retrouvée effectivement avec un découvert de 72 millions. ➤

Attaque

Groupe technique VSLF

Attaque le long du «chemin sécurisé»

Lors du réveillon du nouvel an 2013, après minuit, un mécanicien de locomotive a été attaqué et menacé d'un pistolet, à Lucerne.

Le fait s'est produit sur un passage so-disant de sécurité. La direction locale de la conduite des trains voyageurs n'était pas informée de l'attaque, les chefs du personnel de loc, par contre, étaient au courant.

Un passage de sécurité protège contre d'éventuels accidents en traversant les voies, mais pas des effets de l'évolution sociale autour des gares, effets auxquels le personnel de loc doit faire face, toujours seul et souvent de nuit.

Le VSLF a recommandé de ménager des passages de sécurité sur l'aire de la gare mais les CFF n'ont pas accepté.

Voir:

www.vslf.com/Empfehlungen/Gehwege ➤

Medical Service

Hubert Giger, président VSLF



Contrôle médical périodique du personnel de locomotive

Il y a environ deux ans, la division Voyageurs des CFF avait décidé que le contrôle médical périodique de l'aptitude à la conduite du personnel de locomotive serait effectué pendant un jour sans travail et considéré comme temps de travail accessible. Or, voilà que ce système a déjà été abandonné. La nouvelle procédure en vigueur est celle qui s'applique au personnel de Cargo et d'Infrastructure.

Le service médical des CFF en charge de l'examen attribue un rendez-vous à l'employé concerné plus de six mois auparavant. Ce rendez-vous doit être immédiatement accepté ou refusé. Si l'employé confirme la date de l'examen médical, il doit en aviser la planification des ressources, afin qu'un tour de service approprié puisse lui être réparti.

La charge administrative de ce système est très importante, aussi bien pour le personnel de locomotive que pour les employés de la planification des ressources. Pour le service médical, il n'y a pas non plus d'avantage réel par rapport à la méthode précédente. On peut donc supposer que le nouveau système en vigueur sera lui aussi bientôt remplacé, tout en espérant que la prochaine méthode sera plus simple.

En fait, l'idéal serait que l'examen médical périodique soit effectué par un médecin de confiance reconnu par l'Office fédéral des transports, comme c'est déjà le cas pour le personnel de loc du SOB. Et si, en même temps, un bilan général de santé pouvait être réalisé, ce serait fort utile à l'employé, sans parler de l'entreprise.

Peut-être qu'aux CFF une personne avisée y pensera? ➤

Le thème récurrent de Beinwil

Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio



Rappelons-nous, le profil d'engagement du dépôt de Beinwil ne comprend qu'un seul véhicule moteur, l'automotrice articulée du Seetal RABe 520, ainsi que les deux lignes de Lucerne-Lenzburg et Lucerne-Brunnen. Il n'est donc pas étonnant que ZF Voyageurs ne parvienne pas, par des moyens habituels, à couvrir le besoin en personnel de ce dépôt et qu'on ait déjà dû recourir par deux fois à des déplacements forcés de mécaniciens. Afin de réduire le manque d'attractivité de cet emplacement, la direction de ZF a déjà cherché à mettre en jeu diverses solutions comme par exemple la réunification des dépôts de Beinwil et Aarau dans le cadre d'une seule entité: le nouveau dépôt de Lenzburg. Dans l'édition 2/2013 du LocoFolio nous vous avons parlé de la mise sur pied d'un groupe de pilotage chargé d'élaborer des propositions d'échanges de tours entre les dépôts d'Aarau et de Beinwil. Nous avons aussi dû relater le fait que la direction de ZF avait rejeté la mise en application de ces propositions en raison du fait qu'elle diminuait la productivité du personnel des locomotives de 2,5% ce qui aurait généré une augmentation des coûts de CHF 220'000 par année.

Maintenant, nous avons entendu dire qu'un nouveau groupe de travail avait été ressuscité afin de rendre le dépôt des locomotives de Beinwil an See plus attrayant. Au vu du destin des propositions de solutions faites jusqu'à présent, on a pas de

peine à deviner que le groupe de travail actuel aura toutes les difficultés du monde à parvenir à une quelconque augmentation de l'attractivité de cet emplacement. Doit-on partir du principe que la création de ce groupe de travail était inutile? Non, car comme le prouvent les expériences déjà faites, le but d'un pareil groupe de travail n'est pas l'amélioration d'un état de fait mais bien plutôt la procuration d'une occupation d'un certain personnel administratif excédentaire qui ne voit pas dans son activité la nécessité de résoudre des problèmes mais bien de les gérer. Dans le cas contraire, il se retirerait lui-même le droit d'exister. A ce sujet, la citation légèrement modifiée est tout à fait indiquée: «C'est une compétence centrale de l'administration: se chercher des tâches et des occupations, avec la bénédiction d'une direction d'entreprise incapable de donner une orientation et dont la rétribution est assurée par les impôts et les utilisateurs.»

Ainsi, le dépôt de Beinwil pourra attendre encore longtemps son augmentation d'attractivité tant méritée en raison du fait qu'elle pourrait (!) engendrer une possible baisse de la productivité. Nous tous savons cependant qu'une plus grande productivité du personnel des locomotives est nécessaire pour rester concurrentiel au niveau du marché et ceci en dépit d'une grande improductivité de l'appareil administratif et de ses groupes de travail non moins improductifs. ➤

Lonay, le 16 avril 2014

Nous vous remercions chaleureusement pour votre contribution

Mesdames, Messieurs,
Chers amis,

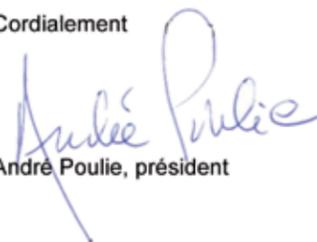
Un grand merci pour votre généreuse contribution de **1000 francs** du 8 avril 2014.

Grâce à de précieux soutiens comme le vôtre, nous sommes en mesure, depuis plus de 20 ans, de concrétiser notre rêve – faire rire les enfants dans les hôpitaux et les institutions spécialisées pour personnes handicapées.

Depuis la création de la fondation, nous nous réjouissons de compter plus d'un million de visites aux enfants. D'innombrables rires et des moments inoubliables ont pu être partagés – et ceci grâce à votre contribution également. En même temps, nous nous attelons à la préparation du futur pour que les enfants puissent continuer à vivre des moments magiques d'insouciance et d'espoir. Afin de pouvoir répondre à la demande, nous débutons cette année un stage de formation avec dix nouveaux artistes.

Nous vous remercions de votre solidarité qui nous permet de continuer à faire briller une lueur d'enchantement dans les yeux de nombreux enfants.

Cordialement


André Poulie, président

*Un grand merci
votre soutien est source
de grandes joies*



Interview avec Dr. Ernst Boos, THURBO

Cette interview a été menée par le rédacteur du LocoFolio (DH) avec le directeur de THURBO, Monsieur Dr. Ernst Boos (EB), ainsi que le président du VSLF, Hubert Giger (HG)

DH: Monsieur Boos, depuis quand êtes-vous à la direction de Thurbo?

EB: Depuis la fondation de Thurbo j'en suis le directeur. J'ai pris mes fonctions le 1er novembre 2001. La première année a été consacrée à la mise en place de l'entreprise et à fin 2002 nous sommes devenus effectivement opérationnels.

DH: Quel a été votre cheminement professionnel?

EB: Après la fin de mes études, j'ai travaillé 8 ans durant à l'Office fédéral des transports où j'ai eu l'occasion de me familiariser avec les consultations parlementaires qui concernaient les CFF, cela signifie entre autres les budgets, les factures et les contrats de prestations. Ensuite j'ai pris en charge la direction de l'ancien Südostbahn puis après la fusion avec le Bodensee-Toggenburg-Bahn, j'ai endossé ma fonction actuelle en tant que directeur de Thurbo. A côté de cela j'exerce encore des mandats au sein de conseils d'administration comme les transports publics de Zoug, la société de navigation d'Untersee et du Rhin ainsi que de la société de management des Bus Ostschweiz, une société de bus active dans la vallée du Rhin avec laquelle Thurbo collabore. En outre, je fonctionne encore comme responsable de l'administration de la communauté tarifaire Ostwind. Pendant longtemps, j'ai siégé au comité de l'Union des transports publics UTP et occupé le poste de président du conseil d'administration de LOKOOP AG.

DH: Quel sont les principes de bases les plus importants pour Thurbo? Vous mettez visiblement beaucoup d'importance à des structures d'entreprise sveltes.

EB: Je ne me déterminerai pas pour savoir si c'est un des fondements de l'entreprise, mais ça pourrait en être un. A la centrale, il n'y a que peu de personnes employées, des structures sveltes sont pour moi importantes. En outre j'accorde une certaine valeur à la proximité avec les collaborateurs. C'est pourquoi nous nous sommes organisés pour avoir de relativement petites structures dirigeantes. Nos responsables de groupes s'occupent de 20 à 25 mécaniciens. Au début cela n'a pas été sans contestations de la part du personnel des locomotives. Entretemps, la nécessité d'un bon encadre-

ment a été reconnue, principalement en cas d'incidents.

DH: Les responsables de groupes assurent aussi des prestations de conduite?

EB: Ils conduisent au minimum entre 40 et 60%. Un responsable de groupe qui participe à la gestion des incidents roule environ 60% de son temps, les responsables de groupes exerçant des tâches de bureau ou des compétences techniques 40%.

DH: Pourriez-vous vous imaginer engager un responsable de groupe qui n'a jamais été lui-même mécanicien de locomotives?

EB: Je pourrais me l'imaginer mais concrètement ce n'est encore jamais arrivé. Je dois cependant ajouter qu'une personne externe désireuse de postuler une tâche dirigeante auprès de Thurbo devrait faire preuve de qualifications convaincantes, de connaissances approfondies de l'exploitation ferroviaire ainsi que de compréhension pour le personnel des locomotives. Ces sont des conditions incontournables pour cette fonction. Pour une personne changeant de carrière c'est un grand défi mais je ne dirais fondamentalement pas non.

DH: La raison de ma question est qu'en fait il y a des chefs du personnel des locomotives aux CFF qui n'ont jamais suivi de formation de mécanicien de locomotive.

EB: La tâche à effectuer est naturellement décisive. Plus la personne qui encadre est proche de l'image professionnelle, plus les connaissances professionnelles pourront s'affirmer rapidement. Chez Thurbo, où nous nous concentrons exclusivement sur la conduite, la fonction de responsable de groupe est une possibilité de progression professionnelle pour le mécanicien de locomotives, mécanicien que nous avons tout intérêt à garder au sein de notre personnel.

DH: Hubert, comment considères-tu la possibilité de choisir un responsable de groupe qui dirige des mécaniciens de locomotives mais qui n'a lui-même jamais conduit? Comment peut-il se mettre dans la peau du personnel des locomotives dans le cas ou une irrégularité se produit?

HG: Je me réfère au rapport de sécurité des CFF, rapport qui a été rédigé dans le cadre

d'une expertise externe. Dans ce rapport, il est décrit de manière explicite qu'en règle générale, le personnel des locomotives n'accepte pas cette situation et que cela n'a aucun sens au point de vue de la systématique et de la logique. Il est inconcevable de prendre au sérieux des tâches de conduite auprès du personnel des locomotives si la personne qui les exerce ne connaît pas ce métier très particulier. Dans le trafic aérien, il serait inimaginable qu'un responsable du personnel de Cockpit ne dispose pas lui-même d'une formation de pilote. Je trouve intéressante et sensée, la pratique de Thurbo qui consiste à proposer une possibilité de formation complémentaire, bien qu'on ait affaire ici à une entreprise extrêmement spécialisée. Et je suis personnellement persuadé qu'un mélange de prestations de conduite d'une part et de fonction dirigeante de l'autre permettrait d'augmenter l'acceptation du personnel de conduite par le personnel des locomotives.

EB: Comme cela vient d'être dit, je ne veux pas exclure que quelqu'un qui n'a jamais suivi de formation de mécanicien de locomotives ne puisse exercer la fonction de responsable de groupe avec succès, mais je comprends naturellement que le contraire est plus évident. La profession de mécanicien est bien entendu une profession très spécialisée mais un ancien accompagnant de train ou un chef circulation apporte de grandes connaissances avec lui en matière de compréhension de la sécurité. De ce point de vue, la nomination d'une telle personne en tant que responsable de groupe pourrait être envisageable.

HG: La conduite administrative peut sans autres être assurée par une personne étrangère à la profession. Mais la charge au poste de travail ne peut être examinée que par une personne qui a déjà travaillé avec des horaires irréguliers et éventuellement un poste où elle se trouvait toute seule. Les connaissances de la conduite de ligne jouent aussi un rôle important.

EB: Je peux bien comprendre ce point de vue. Nous constatons nous-mêmes que toutes les personnes qui échouent dans la formation de mécanicien sont celles qui ont de grandes difficultés avec les services irréguliers, avec les processus très particuliers dans leur activité et qui redoutent un travail très solitaire. Je comprends que ce sont les

grandes exigences dans la profession de mécanicien de locomotives.

DH: Vous l'avez dit vous-même, Thurbo est en première ligne une entreprise de «conduite», cela signifie que 75 à 80% de l'ensemble du personnel de Turbo est constitué de mécaniciens de locomotives. Vous connaissez, depuis votre expérience auprès du SOB, le modèle d'une entreprise ferroviaire intégrée. Quelle influence cela exerce-t-il sur la culture?

EB: Nous sommes quasiment une entreprise de bus sur rail, il nous manque toute la partie concernant l'infrastructure. Au niveau des tâches, l'infrastructure doit procurer quelque chose de solide et de durable. On ne lui demande pas de flexibilité à court terme. Nous ne sommes donc peut-être plus dans la situation d'une entreprise intégrée qui peut essayer quelque chose de nouveau en matière de structures ou de philosophie de conduite. Cependant, nous ne quittons pas des yeux la sécurité. Au vu du grand pourcentage de mécaniciens de locomotives nous nous investissons donc naturellement plus intensivement dans des questions spécifiques à cette profession.

DH: Une des différences significatives entre le personnel des locomotives de Thurbo et de celui des CFF est l'influence sur le salaire de l'évaluation du personnel. Vous êtes un partisan énergique de l'évaluation personnel avec une influence sur le salaire.

EB: Je soutiens que la prestation doit être reconnue de manière appropriée. Le choix de la manière vient seulement en deuxième position. Nous utilisons notre modèle depuis plus de dix ans. En grande majorité cela s'est montré payant et a conduit à de très bonnes discussions. Ce qui me paraît important est que le personnel s'engage avec l'art et la manière dans la réalisation de son travail et que c'est uniquement de cette manière que nous atteindrons une grande qualité. D'un autre côté, je suis un opposant à un développement automatique des salaires. Est-il effectif qu'aux CFF il n'y ait pas d'évaluations des performances?

DH: L'évaluation du personnel avec une influence sur les salaires a été remplacée par un entretien de conduite et de développement, sans influence sur le salaire. Cela m'amène à la prochaine question. Comment un mécanicien peut-il atteindre un pointage supérieur? Nous redoutons qu'un mécanicien n'obtienne que des points négatifs en commettant des fautes.

EB: Je trouve tragique que dans notre branche les fautes soient stigmatisées. Cela

donne l'impression que le mécanicien n'a pas le droit de commettre la moindre faute. J'ai toujours défendu l'idée qu'une faute commise une seule fois n'en est pas une mais que si on la commet deux fois, alors là, c'est une faute. Naturellement, un cas de signal est dans tous les cas une faute en soi. C'est un réel défi de trouver un cheminement idéal dans un environnement pareillement tendu car le but serait de déterminer comment la faute a pu être commise et comment on est en mesure l'éviter à l'avenir.

DH: Hubert, quelle est ton attitude par rapport à l'évaluation du personnel des locomotives déterminant le salaire?

HG: Le VSLF est convaincu que le personnel des locomotives effectuée de toute façon une bonne prestation et qu'il est rarement récompensé pour cela. Depuis là on enfonce les portes ouvertes lorsqu'on veut indemniser les prestations de manière supplémentaire. Nous devons constater que les prestations ne se laissent pratiquement pas évaluer individuellement car elles sont dirigées par le système. C'est pourquoi le VSLF s'est engagé à ce que l'évaluation influençant le salaire soit remplacée par un entretien de conduite et de développement. Nous avons fait de bonnes expériences entretemps avec ces entretiens. Chez Thurbo je pourrais imaginer une indemnisation supplémentaire pour la conduite à l'étranger. Fondamentalement l'évaluation du personnel déterminant le salaire pratiqué par Thurbo est rejetée par le personnel, mais aussi loin que je peux voir, il y a pourtant quelques mécaniciens qui sont persuadés qu'ils peuvent profiter du système actuel.

EB: Je n'ai pas une position fondamentalement différente sur ce thème mais je suis persuadé que beaucoup de mécaniciens considèrent ce mode d'évaluation comme avantageux. Naturellement le domaine relevant de la sécurité est une partie essentielle de la profession de mécanicien. Dans ce cas il y a fondamentalement un faux ou un juste. Mais il y a d'autres domaines où les mécaniciens ont individuellement une marge de manœuvre; cela concerne entre autres les rapports avec la clientèle. Il y a effectivement à ce niveau des différences et nous aimerions récompenser les bonnes performances. Il faut tenir compte du fait que la part variable des salaires ne représente que 1 à 2% de la masse salariale. Le fait que la part variable ait une influence durable sur le développement des salaires amène toujours beaucoup de discussions. Je pense à une adaptation du système afin que l'évaluation de la performance n'ait vraiment qu'un effet unique.

HG: C'est une des forces du VSLF de ne pas avoir les mêmes exigences et les mêmes désirs pour toutes les compagnies ferroviaires. C'est avant tout une affaire de nos collègues mécaniciens auprès de Thurbo de débattre de l'évaluation des prestations dans leur compagnie et de soumettre des considérations concernant des éventuelles adaptations du système. Je constate cependant que Monsieur Boos est disposé à discuter des évaluations déterminant le salaire alors que cela n'a pas toujours été le cas.

EB: Je suis ouvert à une nouvelle solution qui corresponde aux principes établis jusqu'à présent et que cela ne corresponde pas simplement à une adaptation automatique des salaires. Je concède qu'en rapport avec ce sujet j'ai dû développer une certaine flexibilité.

DH: Le VSLF a émis la requête qu'une planification centrale soit établie pour le personnel des locomotives pour l'ensemble des CFF y compris les entreprises ce qui permettrait un échange accru des prestations et un engagement plus flexible du personnel des locomotives. Monsieur Boos, comment voyez-vous la chose?

EB: Nous sommes favorables à un échange raisonnable de prestations avec des règles clairement définies à l'avance. Nous l'avons documenté dans ce sens dans le cas des prestations Sargans-Coire. Cependant, ce que je rejette catégoriquement, c'est la planification centralisée. L'outil de travail le plus important pour notre personnel des locomotives est toujours un tableau de service judicieux et, de la sorte, le tableau de service est aussi l'instrument de conduite le plus important pour nous. C'est inimaginable que vous ne soyez pas en possession de l'outil de conduite le plus important. Dans le cas contraire, vous avez besoin d'une toute nouvelle structure, quand bien même je ne peux pas prétendre que nos structures seront durablement les plus adaptées. Pour le moment, à mon avis, nous sommes bien équipés et je m'opposerais de manière déclinée à tout changement. Partant du fait qu'on dispose de règles claires et de conditions cadres adaptées, je suis prêt à discuter sur des échanges de prestations judicieux pour autant que cela se fasse à l'avantage de notre clientèle. Je veux parler ici non seulement de nos utilisateurs mais aussi de ceux qui nous financent. C'est certainement de notre devoir de rechercher des solutions qui au décompte rapportent effectivement plus. Une telle activité ne devrait pas porter atteinte à notre ego.

HG: Si, dans le cas idéal, la collaboration fonctionne effectivement et que grâce à un engagement plus flexible du personnel

on peut réaliser des meilleurs tableaux de service, il y aura vraisemblablement un certain potentiel d'économie. Pour cela, il n'est pas important pour nous de savoir quelle entreprise fait quelle planification. Il est juste que la planification doive avoir une certaine proximité avec le personnel. C'est pourquoi nous accordons une grande importance aux représentants du personnel des locomotives. Je crois que c'est un travail à long terme et il est juste de dire que nous avons tous quelque chose à y gagner. L'exemple de la S12 Sargans-Coire, respectivement du Rheintal-Express, est la preuve tangible qu'un échange de prestation est possible et nous souhaitons que dans le cas de TILO et de RegionAlps cela aille aussi dans cette direction. Un engagement flexible et une conduite commune du personnel des locomotives seraient une plus-value pour tous.

EB: Il prévaut simplement d'abord que chacun commence à travailler avec son portefeuille et qu'ensuite il recherche des contacts s'il a l'impression qu'il y aurait des possibilités d'échanger des prestations. En outre, il ne faut pas négliger le fait qu'il existe des personnes qui travaillent auprès de Thurbo en raison de son ancrage régional. Pour ceux-là, il est encore plus important de travailler dans une unité plus petite mais plus contrôlable que de disposer d'une plus grande diversification dans leur travail. Je pense que faire l'un et ne pas négliger l'autre n'est pas forcément la plus mauvaise des solutions.

DH: Quelle est la nature de vos contacts avec la conduite du personnel voyageurs des CFF?

EB: Elle est très étroite. Notre chef du personnel des locomotives, Urs Sennhauser, a un contact durable et institutionnalisé avec le responsable de la filiale ZF Ostschweiz, Boris Tanner. Mon interlocuteur privilégié est Mani Haller. Nous nous voyons 4 fois par année et de par sa fonction de responsable ZF cela crée automatiquement des contacts étroits, dans le cadre des discussions thématiques et des contacts professionnels que nous avons. D'un côté, il y a les points convergents et d'un autre, certains thèmes philosophiques au cours desquels il est très important de s'écouter les uns les autres afin de comprendre pourquoi le premier est arrivé à une idée et pourquoi le second en est arrivé à une autre. Nous nous défendons cependant lorsque le représentant de la maison mère nous affirme que son idée

est la meilleure simplement parce qu'il présente la maison mère. Dans ce cas, je deviens irrité mais je considère que l'échange d'idées fonctionne bien.

DH: Dans quel cas y-a-t-il des philosophies différentes?

EB: Dernièrement, par exemple, deux thèmes sont devenus actuels. Le premier est que nous avons autorisé notre personnel à porter des chaussures de travail ouvertes, pas uniquement pour des raisons médicales mais aussi en fonction de notre environnement de travail particulier. Préalablement, nous avons éclairci le fait de savoir si cela était autorisé auprès de la SUVA. La conséquence a été de grandes discussions avec les représentants des CFF. Nous avons peut-être des points de vue différents mais, à mes yeux, nous devrions pouvoir discuter de ce qui est sensé et de ce qui ne l'est pas.

L'autre thème est né de la collaboration dans la vallée du Rhin. Visiblement, chez les CFF on a une autre procédure avec les rétroviseurs que celle qui est pratiquée chez nous, car nous avons des comportements plus globaux et que la clientèle est plus au centre de nos préoccupations. Des discussions sont maintenant programmées pour savoir si un mécanicien Thurbo travaille selon nos normes et qu'un collègue des CFF en fait de même. Je ne suis pas d'accord en revanche que notre personnel doive appliquer un autre processus en fonction de la prestation qu'il exécute. Ce serait intenable en ce qui concerne la technique de sécurité, car l'activité de mécanicien de locomotives requiert à juste titre le fait de préserver consciemment

les mêmes processus. Le fait de s'en écarter n'est pas sans dangers. Nous devons nous poser donc la question de savoir pourquoi à une place on procède de la sorte et ailleurs autrement. Dans le cadre des expertises exécutées, les autorités de surveillance ont finalement été incapables de déterminer si une façon était meilleure que l'autre. Chaque processus a ses raisons et c'est peut-être le revers d'une collaboration. Il faut donc admettre qu'il ne peut pas y avoir simplement un côté qui est dans le vrai.

HG: Nous espérons maintenant simplement qu'il n'y aura pas un concours d'idées afin de déterminer qui a le meilleur système

en fonction du nombre de blessures aux pieds ou de cas de signaux. Cela ne nous étonnerait pas qu'une de telle chose se produise dans le monde ferroviaire. L'exemple avec les chaussures de travail et les gestes métier me montre à quel point il est facile pour n'importe qui de se désigner comme spécialiste technique et de produire des règles de travail inutiles. Nous avons toujours dit que les gestes métier sont adaptées à l'apprentissage des processus durant la formation de base. Une fois qu'il a passé l'examen final, chaque mécanicien devrait pouvoir adapter le processus qu'il utilise des dizaines de fois par jour à sa manière de procéder. Ou bien le mécanicien a son processus bien en main, ou bien il se verra rapidement retiré du roulement. Chaque individu a sa méthode de travail et lorsque celle-ci est logique et correcte et que son utilisateur est conscient de sa responsabilité, l'affaire roule.

EB: Je suis aussi de cet avis, car il faut aussi un certain sens des responsabilités que je ne peux pas mettre en place par la discussion. Un supérieur expérimenté le sait fondamentalement. Les processus prescrits devraient être des fondements sur lesquels le personnel devrait bâtir son action à 80%. Les 20% restants sont constitués d'une marge d'action qu'on laisse à la disposition du personnel.

HG: Un système où un individu sans connaissances spécifiques monte dans la cabine de conduite et atteste au moyen d'un formulaire préimprimé si le mécanicien respecte les processus, ce n'est pas là ce

que nous appelons la conduite du personnel. Tout au plus une activité administrative et une occupation pour du personnel non opérationnel. Si Thurbo ne connaît pas ces gestes métier, la conséquence serait que logique-

ment il devrait se dérouter un plus grand nombre de cas de signaux. Pour P-OP-ZF il est de notoriété que les gestes métier sont le moyen auxiliaire universel et salutaire. Mais je pense que Thurbo effectue une exploitation aussi sûre que celle des CFF.

DH: Dans le rapport de sécurité, on a constaté que la culture de Thurbo se différencie de celle des CFF, car aux CFF on agit plus avec des moyens de contrainte alors que chez Turbo on ne commence pas à sortir le maillet lorsque quelque chose se passe.

EB: Je vous suis effectivement reconnaissant pour cette constatation et je pense que

notre philosophie est plutôt de discuter de la faute que de la stigmatiser.

DH: Dans ce même rapport de sécurité on rapporte aussi que le niveau de sécurité était à peu près le même aux CFF que chez Thurbo.

EB: Je ne peux pas imaginer comment on aurait pu constater des différences notables.

DH: Il est d'autant plus intéressant de constater qu'on arrive aux mêmes objectifs en suivant des voies différentes.

EB: Certainement et on doit l'accepter comme cela. On peut toujours réfléchir pour savoir pourquoi l'un fait comme cela et l'autre pas. Cela fait douze ans que Thurbo est sur les rails et je n'ai pas de mauvaises impressions en ce qui concerne la sécurité.

HG: S'il devait y avoir des différences remarquables au niveau de la sécurité, au cours des années, cela aurait fini par apparaître à la surface. Et ce n'a pas été le cas jusqu'à présent.

DH: Monsieur Boos, une remarque prononcée dans le discours d'Hubert Giger lors de l'assemblée générale du VSLF à Neuchâtel vous a déplu. Il s'agit de l'affirmation en rapport avec l'ouverture du S-Bahn de St Gall qui dit que les prestations ont progressé de 15% avec le même personnel ce qui signifie que la productivité du personnel a progressé de 15%. Vous vous êtes élevé contre cette affirmation.

EB: Cela surtout en raison du fait qu'elle n'est pas correcte sous cette forme. A mon point de vue le fait est, en ce qui concerne Thurbo, que nos kilomètres parcourus ont progressé de 10% et que simultanément l'effectif a progressé de 9%. On peut effectivement parler d'une certaine augmentation de la productivité mais sûrement pas de 15%. L'offre publiée parlait d'une modification de 30% des prestations du S-Bahn à St Gall. Cette progression des prestations doit être répartie sur les entreprises concernées et je ne peux me baser que sur la part de Thurbo.

HG: J'apprécie beaucoup lorsque je reçois une réaction très critique, lorsqu'on n'est pas d'accord avec moi. Cette culture typique suisse du dialogue ouvert doit à tout prix être entretenue.

DH: Thurbo accorde beaucoup d'importance au fait que la culture d'entreprise doit être empreinte d'une considération du partenariat social. Pourtant une procédure auprès du tribunal arbitral vient d'être ouverte concernant les temps de chevauchement, une autre va être entamée

concernant la progression salariale. On a l'impression que la collaboration avec les partenaires sociaux était meilleure avant.

EB: Je dois confirmer que j'ai connu une meilleure collaboration avec les partenaires sociaux que maintenant. Les discussions se sont durcies et on se pose la question des origines du problème. J'ai de la peine à comprendre comment nous sommes arrivés à cette situation avec la procédure concernant les temps de chevauchement. J'ai, pour ma part, aussi mal estimé la situation. Si dès le début la situation avait été claire et qu'on avait reconnu ce qui se tramait derrière les discussions correspondantes, on aurait pu agir de manière plus sensée. En ce qui concerne les temps de chevauchement, il y a une réglementation, que personne n'a vraiment compris et dont la mise en application a toujours provoqué d'énormes discussions. Nous voulions éclaircir ces différences d'interprétation. Sous cet angle, une dynamique indépendante s'est développée car les représentants du personnel ont beaucoup plus vu dans cette réglementation que ce que le texte disait effectivement pendant que moi, de mon côté je me limitais à l'application littérale de celle-ci. Avec le recul, on a constaté que certains points avaient aussi été interprétés, points qui avaient une origine historique. Je ne pouvais pas l'accepter sous cette forme et cela constitue certainement ma contribution à l'aggravation de la situation. Naturellement la personnalité joue aussi un rôle décisif, certains protagonistes se comprennent bien, d'autres moins. Je me suis toujours donné du temps pour accepter ces thématiques et je participe personnellement aux discussions les concernant. Il est cependant un fait que la collaboration entre les partenaires sociaux a déjà mieux fonctionné que maintenant.

DH: Est-ce que des conditions cadres externes ne pourraient pas être à l'origine de cette situation comme par exemple une pression accrue sur les coûts de la part du commanditaire?

EB: Je me suis toujours réellement efforcé naturellement d'estimer ce qui était supportable. Cela ne concerne pas uniquement les négociations salariales. Que l'on voit ici les relations: un tableau de service très productif apporte beaucoup plus de marge de manœuvre financière qu'une longue discussion pour obtenir 0,1% d'augmentation de la masse salariale. On serait parfois plus inspirés si on pouvait se concentrer sur de tels thèmes.

DH: Est-ce que ce remue-ménage provient plutôt d'une pression exercée par la base ou de la concurrence que les syndicats entretiennent?

EB: Le combat de la concurrence porte certainement aussi sa part de responsabilité. C'est dommage, car cela dessert certainement la cause.

HG: Je pense que chez Thurbo il y a toujours une culture du dialogue honnête entre les différents partenaires sociaux. Le partenariat social a eu tendance à se renforcer, bien que la question des causes ne soit pas posée. Le combat entre concurrents existe bel et bien. Je pense qu'il s'agit parfois de questions d'intérêts car chacun veut cuire sa petite soupe. On pourrait parfois parvenir à une solution plus rapidement. Nous avons amorcé la procédure auprès du tribunal arbitral de Thurbo afin de faire déterminer le principe de base. De cette procédure nous avons retenu que le tribunal n'était pas plus en mesure d'évaluer et de régler certains problèmes liés à l'histoire de la compagnie que les partenaires sociaux. Finalement il est fondamentalement plus raisonnable lorsque les deux camps se retrouvent à la même table et négocient ensemble.

EB: Une constatation doit être faite que finalement personne n'est en mesure de nous aider lorsque nous ne sommes pas capables de nous trouver nous-même.

DH: Monsieur Boos, comment estimez-vous le VSLF en tant que partenaire social?

EB: En ce qui concerne les affaires que le VSLF représente, il est de tous les partenaires sociaux celui qui est le plus au courant et il s'engage beaucoup de manière conséquente. Mais c'est aussi le désavantage du VSLF en tant que syndicat professionnel. Il ne peut s'occuper que d'une partie des affaires et dès que d'autres thèmes sont abordés dans les discussions, il n'est plus dans la barque. Nous nous comprenons relativement bien car nous pensons de manière identique sur certains sujets – pas toujours au sujet du contenu mais de la méthode à utiliser pour traiter les affaires et des structures dont on dispose pour le faire.

DH: Qu'est-ce que vous attendez du VSLF?

EB: Que nous puissions entretenir une bonne culture de la discussion en ce qui concerne les thèmes importants et que les obscurcissements atmosphériques ne deviennent pas notoires. Nous avons tous les deux notre rôle à jouer dans les relations mutuelles mais dans l'ensemble nous devrions avoir les mêmes intérêts. Aussi longtemps que nous aurons cette compréhension de la nature des discussions nous ne rencontrerons certainement pas de difficultés insurmontables. ➤



Croisements non réglementaires

Deux personnes grièvement blessées à l'occasion de croisements non réglementaires sur la Frauenfeld-Wil-Bahn (FW). Rapport final du service d'enquête suisse sur les accidents SESA concernant l'accident de personne du 15 janvier 2012 à Matzingen. *Groupe technique VSLF*



Présentation rapide des faits

Le 15 janvier 2012, un accident de personne s'est déroulé à 13 h 58 à Matzingen. Le premier train entré en gare (7138) attendait sur voie 2 l'entrée du train croiseur. Le deuxième train, le 7137, est entré ensuite en gare sur la voie la plus proche du bâtiment voyageurs, la voie 1. A cette occasion, il a happé une personne qui traversait la voie 1 et l'a grièvement blessée.

Recommandations de sécurité

Au vu de l'accident qui s'était déjà produit dans des circonstances analogues au même endroit en avril de l'année précédente, nous nous reposons sur les recommandations de sécurité que nous avons édictées à cette occasion ainsi que sur la prise de position des autorités de surveillance (OFT), principalement le point 3.4. En outre, il y a lieu encore d'évaluer si la modification

Recommandation de sécurité 1

SESA:
«placer des indicateurs de direction»

OFT:
«ne peut pas être effectué pour des questions techniques»

Recommandation de sécurité 2

SESA:
«introduire des mesures techniques afin de garantir que le premier train entre sur voie 1»

OFT:
«à nos yeux et jusqu'à la fin de la transformation de l'installation, il n'y a pas besoin de l'introduire. Les cinq mesures immédiates prises par le gestionnaire de l'exploitation du FW permettent d'abaisser suffisamment les risques pendant la période de transition»

Recommandation de sécurité 3 et 4

SESA:
«Il faut installer des signaux de points d'arrêt afin que les trains s'arrêtent de manière décalée de sorte que la zone de danger soit définie de manière reconnaissable.»

OFT:
«Les recommandations de sécurité 3 et 4 sont considérées comme remplies pour nous.»

planifiée des installations de sécurité et des quais pourra être mise en application. Depuis le 14.10.2013, le premier train entrant à Matzingen le fait sur la voie 1.

Atteinte aux personnes

1 voyageur grièvement blessé.

Aspects au niveau de l'exploitation

A Matzingen, les trains en provenance de Frauenfeld entrent toujours sur voie 2 et ceux en provenance de Wil le font toujours sur voie 1. Selon les prescriptions de circulation (R 300.6, chiffre 5.1.1.) le premier train qui entre en gare doit le faire sur la voie la plus proche du bâtiment «voyageur».

Référence au précédent accident au même endroit

Le 14.04.2010, un accident identique s'est déroulé au même endroit. Les recommandations de sécurité édictées à cette époque par le SESA ont obtenu la réponse suivante par courrier de la part des autorités de surveillance (OFT):

Au vu du fait qu'un accident identique s'était déjà déroulé en avril de l'année précédente au même endroit, nous rééditons nos recommandations de sécurité et rappelons la prise de position des autorités de surveillance (OFT) à ce sujet.

Depuis le 14.10.2013, le premier train qui entre en gare de Matzingen s'arrête sur la voie 1.

- Une gare dans laquelle se déroulent régulièrement des croisements et qui ne respecte pas les prescriptions de circulations PCT

- Une personne grièvement blessée sans que les conditions conduisant à l'accident ne soient ultérieurement corrigées

- Une deuxième personne grièvement blessée au même endroit avec la même installation de sécurité non conforme à la réglementation

La correction de cet état de fait à Matzingen est intervenue 1 an et 9 mois plus tard. A contrario de l'accident de personne qui s'était déroulé à Wimmis (4 juin 2009, voir LocoFolio 2/2013) on doit partir du principe que ni les responsables du chemin de fer Frauenfeld-Wil-Bahn, ni les personnes responsables du fonctionnement des installations de sécurité, ni les autorités de surveillance ne seront accusés de quoi que ce soit, ni même rendu responsables de ces accidents.

Le rapport complet est publié sous www.sesa.admin.ch

Appel de (cas)phares

Dans l'univers motocycliste, il existe une «tradition» qui consiste à se saluer d'un appel de phare, d'un geste de la main, voire du pied, lorsque l'on se croise ou que l'on se dépasse sur la route. *Pierre-Alain Falquet, mécanicien de locomotive Dépôt Genève*



Outre une marque de politesse, ce geste transmis entre motards de génération en génération, a également pour signification l'appartenance à une même «famille» dont chacun connaît pour les avoir vécus, les moments de bonheur et de galère. Le motard qui salue un autre motard se devrait solidaire de ce dernier en lui apportant son soutien, notamment en cas de panne. Si, dans cette dernière phrase, j'utilise volontairement le conditionnel, c'est que même dans ce monde là, l'individualisme prend le pas sur le respect des autres et sur les traditions... Et là de vous poser la question: «Mais où notre ami Pierrot veut-il en venir?!» Vous allez comprendre, laissez-moi développer...

Avec bientôt 34 ans de service, j'ai eu la chance de connaître un autre chemin de fer, (je vous parle d'un temps que les moins de 40 ans ne peuvent pas connaître...) celui où l'horaire n'était pas cadencé, celui des galons blancs, jaunes ou bleus, voire des lauriers, des sacoches en cuir rouge ou noir, des vanille-fraise, du Rheingold ou de l'Hispania, des signaux de queue en fonte, des billets Edmonson en carton, des cloches de gares, du télégraphe, des «Elna», 3/6 et autres 4/7, des «G», de la PV et de la GV, de la composition Far-West sur la ligne de la Plaine, et de «Moustique» desservant les gares de Satigny et de Gilly-Bursinel...

Qu'il est loin le temps de la grande régie fédérale et de ses trois arrondissements, synonyme de sécurité d'emploi... Une époque où le nouveau venu était non seulement formé professionnellement, mais également initié à la «mentalité ferroviaire», avec ses rites, ses codes et ses traditions. Une époque où le chef de gare était une personnalité, le chef de train respecté, et le mécanicien envié. Une époque où l'on était payé au tour de service, où l'on travaillait

en équipe, où tout le monde se connaissait, où l'on savait qui faisait quoi, où l'on parlait face à face avec son répartiteur, où le chef était respecté pour son savoir et non craint pour son pouvoir, où l'on mangeait ensemble au restaurant, parfois à la cafétéria, où le stress faisait rarement partie du quotidien, où le terme de «service public» avait encore un sens...

Bienvenue chez SBB AG, et dans sa réalité... Difficile d'imaginer qu'il fut un temps où nous tirions tous à la même corde. La divisionnalisation est passée par là et plus personne ne connaît personne, ni ne sait qui fait quoi. Le nom de nos corporations semble tout droit tiré du jeu «Des chiffres et des lettres» pour exemples, les mécaniciens, P-OP-ZF-WT; les vendeurs, P-VS-REG, et le service du contentieux, P-VM-EUS-ZES... Notre identité se résume à une voyelle suivie de six chiffres, nous sommes payés à la minute avec comme principe de «bloquer» les classes inférieures pour donner un peu plus aux classes supérieures... L'OFT a remplacé Dieu et son épée de Damoclès nous trace une raie dans les cheveux à chaque périodique, examen qui s'est peu à peu généralisé dans de nombreux services, engendrant chez les collaborateurs, un sentiment de stress et de précarité inconnu jusqu'à lors, et qui ne fait que s'amplifier avec l'âge.

Objectifs, coûts et rentabilité sont devenus les mots clés de tout entretien, le culte de la sécurité pousse vos supérieurs directs à vérifier le port de vos chaussures de sécurité avant de vous regarder dans les yeux, alors que l'on conserve savamment la complexité de règlements dont les multiples interprétations sont autant de sources de dangers... C'est bien souvent seul que l'on passera sa pause, dans un local aussi triste que désert, avec pour

seule musique de fond, le moteur du mécanisme des distributeurs de boissons et de petite restauration, lugubre ronronnement épisodiquement troublé par la sonnerie d'un micro-onde... La technologie a remplacé les rapports humains, l'individualisme, l'esprit cheminot... Insidieux changements où la personnalité de chacun n'a que peu d'intérêt aux yeux de dirigeants obsédés par la course aux résultats. Comment ne pas se perdre et rester «humain» dans un système de chiffres, de vitesse et de rendement, où de l'individu il ne reste plus que le «U»?!

Pour ma part, je tente d'humaniser mon quotidien professionnel en m'adressant à mes collègues par leur prénom, voire par un nom amical tout droit tiré du dictionnaire de la basse-cour... Echanger quelques mots avec les copains et ce, quelque soit leur service, est un plaisir, tout comme saluer de jour comme de nuit, le mécanicien des trains croiseurs... Malheureusement, si les bras se lèvent avec le jour, la nuit quant à elle, plonge les cabines de conduite dans une obscurité que de moins en moins de collègues désirent percer...

Ce «phénomène» est tristement fréquent outre-Sarine, mais il tend à s'installer également chez nous. Bien sûr, certaines cabines mettent du temps à s'allumer, mais avec un soupçon d'anticipation, il devrait être possible d'adresser un petit bonjour aux collègues astreints au même labeur que vous. A l'instar de ce qui se pratique dans le monde de la moto, saluer son homologue tout comme «faire les rampes» ou «donner un coup sur les vitres» fait partie des traditions de notre métier de mécanicien, y renoncer, c'est accepter de perdre un peu plus de son identité, personnellement je ne lâche rien!

Bon rail 2014!

Système de rotations

Système de rotations – avec un minimum de risques et une moins grande charge sur la santé. *Walter Heierli, gsa-GmbH Schaffhausen*

1. Introduction

Les accidents les plus fréquents et parfois les plus graves dans les transports publics sont à l'origine de cette étude. Beaucoup d'explications et causes ont été énumérées mais un point n'a encore trouvé aucune considération jusqu'à présent: les rotations des mécaniciens de locomotive et des chauffeurs de bus.

Les rotations dans les transports publics sont un thème tabou. A cela plusieurs causes:

- La création de rotations et de systèmes de rotations est une tâche exigeante.
- Il est possible que les responsables ne soient pas vraiment conscients de la charge qui s'exerce sur la santé de leurs collaborateurs.
- La mentalité de conduite, comme on a pu le voir à l'occasion devant les caméras et exprimée par un des responsables d'entreprise les plus influents ne peut pas être exclue: «Je ne m'intéresse pas à savoir comment mes collaborateurs se sentent!»

Est-ce qu'au vu de la progression du nombre et de l'accroissement de la gravité des accidents dans les transports publics, la population ne devrait pas au moins avoir de l'intérêt pour cet état de fait, elle qui doit finalement faire confiance quotidiennement aux chauffeurs de bus et aux mécaniciens de locomotive? Une fatigue accrue et un personnel exténué représentent un des facteurs les plus importants à l'origine de catastrophes potentielles, combinés à d'autres lacunes et à des circonstances ou la sécurité est souvent peu présente.

Je cite délibérément un extrait du livre d'Edmund Malik «*Diriger, faire et vivre*» [1]: «On ne devrait pas partir du principe que les processus et les objectifs de l'entreprise sont clairs pour tous les collaborateurs. On pense qu'ils sont clairs. Mais ils ne le sont en fait pas – cela devrait être une des prémisses de la direction et cela devient donc un des devoirs de management de se soucier que les collaborateurs soient aussi au clair.»

J'aimerais compléter cette constatation: On ne devrait pas partir du principe que les systèmes établis et les processus sont tous optimisés et qu'ils sont tous clairs pour les responsables. Lorsque des entreprises ferment leurs portes ou délocalisent dans des pays où les salaires sont inférieurs on entend toujours des motivations du style: les frais de salaires sont trop élevés ou le franc est trop fort. Quasiment jamais on ne fait état d'erreurs de gestion, plus sou-

vent nommées organisation insuffisante ou lacunaire. Les entreprises de transport public, les hôpitaux, les établissements pour personnes âgées, les entreprises de la grande distribution et beaucoup d'autres entreprises ne peuvent pas délocaliser vers des pays où les salaires sont plus faibles. Dans ces entreprises, la seule solution vient d'une optimisation minutieuse de tous les processus. Cela ne va pas seulement contribuer à augmenter l'efficacité de l'entreprise mais va se répercuter positivement sur l'état de santé des collaborateurs. Les problèmes de santé des employés de notre pays coûtent un montant à deux chiffres exprimé en milliards à la collectivité. Comparativement les frais occasionnés par les accidents sont nettement plus petits. Le fait que les frais liés aux accidents sont plus dans le collimateur que les frais liés à la morbidité a plusieurs implications.

Personne ne va sérieusement remettre en question le fait qu'avec du personnel bien reposé, en bonne santé et satisfait il est nettement plus facile d'obtenir de bonnes performances au niveau de l'entreprise, donc de meilleurs résultats financiers, sans oublier le fait que les chances d'accident sont nettement plus faibles. Les corrélations à ce sujet peuvent être lues dans le document «Fondement sain, fortes performances». [2]

2. Systèmes de rotations

«La curiosité se situe toujours à l'origine d'un problème qu'on cherche à résoudre.» *Aristotèles*
Le modèle de représentation choisi pour démontrer la problématique des rotations est le simple modèle des 3x8: 3 roulements pour une journée de 24 heures. Roulement du matin, roulement de l'après-midi, roulement du soir. Même si dans certaines entreprises on ne travaille pas en rotation sur l'ensemble des 24 heures, cela ne change pas grand-chose aux principes exprimés. On distingue deux systèmes de rotations: la rotation en avant du changement de tours et la rotation inversée du changement de tours.

Dans le cadre de la rotation en avant, une suite de tours commence par le tour du matin, qui débute généralement vers 6 heures du matin pour se terminer vers 14 heures. Après un à deux jours intervient le changement vers le tour de l'après-midi qui débute à 14 heures pour se terminer à 22 heures. Après à nouveau un à deux jours, on passe

au tour de nuit qui commence à 22 heures et se termine à 6 heures du matin. Le temps qui s'écoule entre les différents tours est appelé temps de repos.

Après le dernier tour de nuit, le collaborateur a droit à ce qu'on appelle le temps de récupération qui sert au collaborateur à se détendre, de manière analogue à un week-end et qui est composé d'au moins deux jours.

Dans le cas de la rotation inversée, la suite des tours commence par le tour de nuit, suivi du tour de l'après-midi et enfin du tour du matin.

En Suisse, les modèles de rotations sont définis dans la loi: pour les entreprises industrielles et l'artisanat, la Loi sur le travail (LT) fait référence et interdit les systèmes de rotations des tours inversés.

Dans le cadre des entreprises de transports publics, il existe une loi extraordinaire appelée la Loi sur la durée du travail (LDT). Celle-ci n'interdit pas la rotation inversée. Pourquoi les entreprises de transports publics tiennent-elles tant à la LDT? Personne ne le sait vraiment. Ce qui est certain, c'est qu'il n'existe pas uniquement deux catégories d'employés (du moins en ce qui concerne les dispositions contractuelles du travail en équipes) qui supportent mieux les contraintes et nécessitent moins de temps de récupération. Les transports publics ne sont pas liés impérativement à la Loi sur la durée du travail qui est plus défavorable envers leur personnel. Elles devraient aussi être soumises aux règles plus avantageuses de la Loi sur le travail (LT).

Dans les transports publics, une grande quantité de passagers doivent pouvoir faire confiance au fait que la personne qui les conduit à bon port, que ce soit le chauffeur du bus ou le mécanicien de locomotive, soit bien reposée et effectue sa tâche en toute sécurité. Des mécaniciens de locomotive ou des chauffeurs de bus exténués représentent un grand risque. Souvent, après un accident, on parle de facteur technique ou de facteur humain. La combinaison des deux causes et les raisons de l'incident ne sont jamais vraiment mentionnées. Et vraisemblablement jamais non plus reconnus. Les hôpitaux sont aussi confrontés partiellement à des tableaux de rotations impossibles.

2.1 Pourquoi la rotation inversée des tours contribue à une fatigue accrue

Le plan de semaine du modèle suivant commence le lundi avec un tour de nuit

qui débute à 22 heures et qui se termine à 6 heures le lendemain matin. Le collaborateur a ensuite droit à un tour de repos – à noter repos de jour – et un peu de temps libre, de sorte qu'après 16 heures de repos il retourne le même jour travailler à 22 heures.

Le mercredi, il change de tour pour effectuer le tour de l'après-midi. De sa fin de service à 6 heures du matin, il ne lui reste que 8 heures de repos et de temps libre jusqu'à la prochaine reprise de service. Personne ne peut dormir directement après un engagement professionnel intensif. On a besoin d'un certain nombre d'heures jusqu'à ce que l'organisme ralentisse et que le sommeil soit possible. Après un autre changement de rotation, du tour de l'après-midi au tour du matin, il y a à nouveau une période de 8 heures pour le repos et les loisirs. Beaucoup trop peu. C'est pourquoi la Loi sur le travail (LT) interdit la rotation inversée.

De jeudi à vendredi, comme les tours sont identiques, il y a 16 heures de repos pour atteindre le vendredi après-midi, le week-end tant attendu. *Illustration 1.*

2.2 Pourquoi la rotation en avant DOIT être le modèle à suivre

Dans le cas de la rotation en avant, le premier tour commence le lundi à 6 heures du matin et dure jusqu'à 14 heures. Le collaborateur a ensuite congé et peut utiliser le reste de la journée de manière utile. S'il va au lit à temps, il a suffisamment de sommeil et de récupération, même si, le jour suivant, il recommence son travail à 6 heures du matin.

Le mercredi, il passe du tour du matin au tour de l'après-midi. Cela signifie qu'entre la fin de service le mardi et sa reprise de service le mercredi, le collaborateur dispose de 24 heures de repos. Suffisamment de temps pour des activités de loisirs, du sommeil et du repos.

La même chose se reproduit alors qu'il passe entre le jeudi et le vendredi et que sa semaine se termine par le tour de nuit, lequel s'étend toutefois jusqu'au samedi matin. C'est le point d'achoppement qui conduit à des malentendus et à des déceptions. *Illustration 2.*

Malgré tout, un bon nombre de chauffeurs concernés tiennent au mauvais système de la rotation inversée. Pourquoi c'est le cas? Nous allons vous le démontrer mais on est tenté de comprendre les chauffeurs si on considère le système de manière superficielle et que l'on interprète les week-ends de manière erronée.

La raison qui incite les responsables des rotations et les transports publics à maintenir la LDT au premier plan et à refuser d'abandonner le système de rotation inversée sera décrite au chapitre 3.

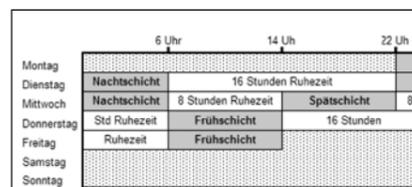


Illustration 1: Système de rotation 5-2, rotation inversée.

Temps de travail du lundi au vendredi: 5 × 8 heures, total 40 heures

Temps de repos entre les tours 16 h + 8 h + 8 h + 16 h, total 48 heures



Illustration 2: Plan de rotation selon le système 5-2, rotation en avant.

Temps de travail de lundi à vendredi: 5 × 8 heures, total 40 heures

Temps de repos entre les tours 16 h + 24 h + 24 h + 16 h, total 80 heures

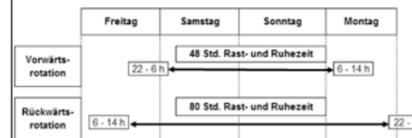


Illustration 3: Les week-ends sont interprétés de la manière suivante dans les deux systèmes de rotations.

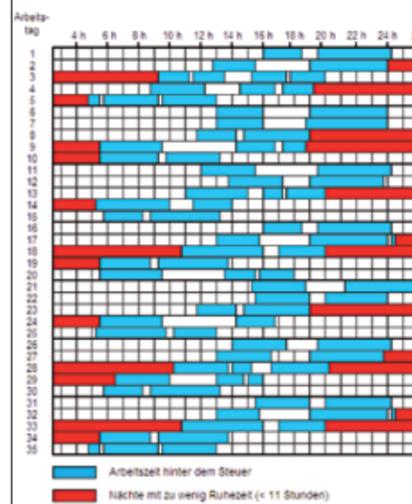


Illustration 4: Tableau de rotation d'un chauffeur de bus selon le système 5-2, rotation inversée (en bleu, le temps de conduite et en rouge les nuits avec des temps de repos insuffisants = moins de 11 heures).

2.3 L'interprétation erronée de la situation du week-end

Illustration 3. Bien que cette forme revienne souvent dans la pratique, elle est fondamentalement fautive. Lorsqu'on travaille du vendredi soir à 22 heures jusqu'au samedi matin 6 heures, on ne peut pas considérer le samedi comme jour de compensation ou de repos. Après le travail, il faut tout d'abord considérer la période de repos. Il est quasiment cynique de considérer le samedi comme un jour de congé. De cette manière, les collaborateurs sont spoliés sur leur temps de récupération.

Comme les employés ne peuvent pas avoir systématiquement congé durant le week-end – les transports publics tout comme d'autres services comme les hôpitaux ou les maisons de personnes âgées fonctionnent aussi durant le week-end –, il est nécessaire d'inclure impérativement des jours de congé ailleurs dans la rotation afin de répartir la charge de travail du week-end de manière équitable sur l'ensemble des employés. Si on utilise le système avantageux de la rotation en avant comme présenté sur l'illustration, il y a automatiquement un décalage d'un jour chaque semaine ce qui signifie que le premier jour de travail de la deuxième semaine n'est plus le lundi mais bien le mardi.

Si l'on se réfère à l'illustration 3, tout le monde est tenté de considérer que la rotation en avant ne vaut rien et que rien ne remplace la rotation inversée. Cette réflexion n'est pas seulement faite par les employeurs mais aussi les employés concernés, les associations professionnelles et les syndicats, sans oublier les politiciens qui se gargarisent de lois telles que la Loi sur la durée du travail (LDT).

2.4 Extrait d'un plan de travail réel d'un chauffeur de bus

On a tenu compte uniquement des semaines où le chauffeur travaille cinq jours à la suite. Les semaines englobant des jours de congé n'ont pas été reprises dans la représentation afin que le système avec la rotation inversée soit mieux mis en évidence. *Illustration 4.*

Ce qui est le plus frappant dans cette rotation est le nombre de périodes de repos entre les tours représentées en rouge. Elles sont représentées en rouge parce qu'elles n'atteignent pas les 11 heures de repos prévues par la loi. Rien d'étonnant au fait que lors d'un sondage effectué sur plus de cent chauffeurs, ceux-ci se sont déclarés atteints d'une «grande fatigue chronique» ce qui fait l'objet de plainte de loi le plus répandu.

2.5 Le mauvais tableau de service transformé en rotation en avant

Les jours de travail de la rotation figurant sur l'illustration 4 sont numérotés de 1 à

35. Dans le graphique suivant, les tours sont maintenus tels qu'ils sont, hormis le fait qu'à l'intérieur des semaines de travail la rotation est déroulée en avant à la place d'être inversée. *Illustration 5.*

Comme par enchantement, toutes les zones de repos rouges ont disparu à l'exception d'une seule. Et même dans ce cas, entre le jour 10 et le jour 9, il ne manque que quelques minutes pour parvenir aux 11 heures de repos.

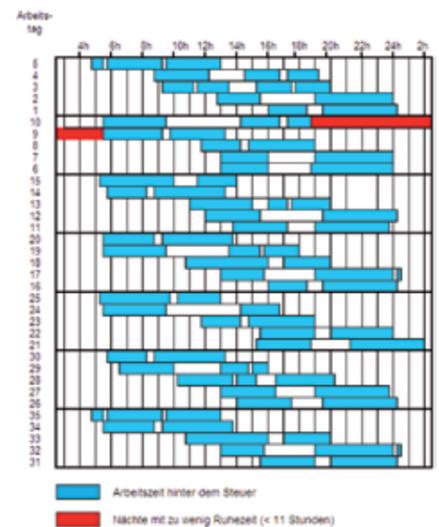
2.6 Les pauses doivent être considérées comme du temps de récupération pour les collaborateurs et non comme matière à «bidouiller» pour les planificateurs

Dans le tableau suivant, à côté des périodes de travail et de repos, on a mis en évidence les pauses. Beaucoup de petites pauses sont judicieuses et contribuent à la récupération (marquées en vert). Des plus longues pauses (jusqu'à 1 heure et demie) sont justifiables dans le cas où un père de famille désire prendre son repas en famille. Toutes les pauses plus longues qu'une heure et demie n'apportent pas de récupération et sont considérées comme des pauses injustifiées (marquées en jaune). *Illustration 6.*

2.7 Comment dessiner un tableau de service acceptable

Les pauses injustifiées – la plus longue de l'étude [3] atteint 340 minutes – n'ont pas comme unique conséquence de réduire les périodes de repos mais allongent inutilement le temps de présence. La plus longue période de présence atteint 839 minutes – 14 heures (avec un temps de travail journalier de 8,2 heures). *Illustration 7.*

Illustration 5: La mauvaise rotation de l'illustration 4 a été inversée et les tours se succèdent dans une rotation en avant.



La situation actuelle pourrait changer si chaque planificateur de rotations, chaque directeur d'entreprise de transports publics ou d'hôpital, chaque chef de production ou CEO devait rester trois mois durant que ce soit derrière le volant, dans la cabine de conduite, dans la division ou derrière la chaîne de production, sans prononcer le moindre SI ou MAIS. Ajoutons que cela doit se faire tout seul et sans la moindre dérogation pour une séance importante. Les tableaux de service auraient tendance à rapidement ressembler au modèle ci-dessus.

2.8 Comment la situation du week-end doit être utilisée de manière correcte dans le cas d'une rotation en avant

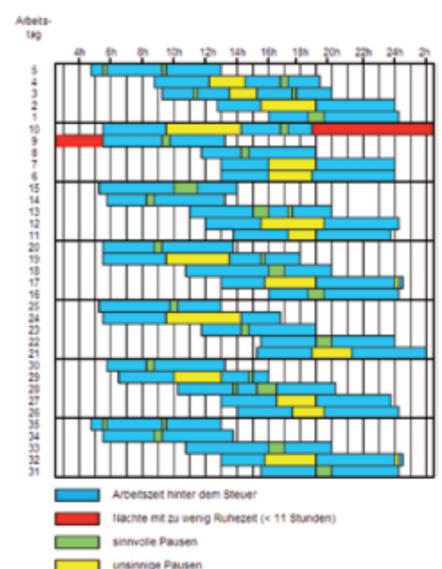
Illustration 8: A quoi devraient ressembler les week-ends dans le cas de la rotation en avant pour être corrects.



On ne doit pas oublier, dans le cadre des considérations sur le système de travail en rotation, que le travail en équipe représente une forme de pratique professionnelle exigeante et astreignante. Beaucoup d'employés n'atteignent pas l'âge de la retraite en bonne santé.

Il faut aussi constater qu'auprès des collaborateurs de plus de 50 ans et travaillant en rotation, l'absentéisme et les incidences sur la santé vont en croissant de manière significative. Ces chiffres sont connus à l'interne de l'entreprise mais ils ne sont jamais publiés, pas plus que ceux des fluctuations de

Illustration 6: Tableau de service identique à l'illustration 5 mais avec les pauses mises en évidence.



personnel, des mises à la retraite anticipée ou des cas de décès anticipés.

Bien des jeunes collaborateurs ont tendance à dire: «Le travail en rotation ne me dérange pas.» Ils ne peuvent prononcer ces affirmations qu'en raison du fait qu'ils sont jeunes et robustes et qu'ils ne ressentent pas encore les outrages du temps exercés sur leur corps. Comme les tours de nuit sont en règle générale mieux payés, les jeunes gens se laissent convaincre de travailler «volontairement» la nuit, ce qui signifie qu'ils sont pilotés par l'argent. Le prix à payer est élevé car la réflexion est superficielle et à court terme. La valeur de la santé n'est prise en considération que lorsqu'on l'a perdue.

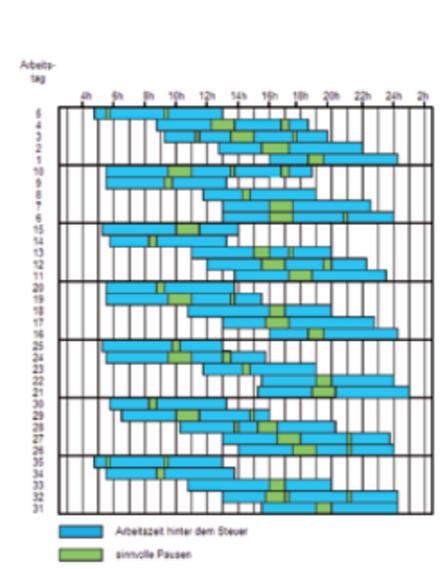
Mais cela simplifie nettement le travail des employeurs et des planificateurs qui peuvent finalement dessiner les plans de rotations comme bon leur semble.

2.9 Résoudre l'engagement complexe d'employés à temps partiel dans les tableaux de rotations

Dans les entreprises comme les transports publics, il y a des heures de pointe où on a besoin de nettement plus de personnel. Afin de couvrir ces pointes on a besoin de forces à temps partiel «ou personnel volant» afin que les tableaux de service ne se mettent pas à ressembler aux images impossibles comme représentées dans l'illustration 4.

Des chauffeurs de bus, des mécaniciens de locomotive ou les travailleurs en rotation à plein temps dans d'autres entreprises comme la production industrielle, les établissements de soins ou les hôpitaux ont le droit à un plan de travail correct qui tienne compte de leurs ressources physiques et

Illustration 7: De quoi peut avoir l'air un plan de travail acceptable.



psychiques: cela signifie un plan de travail acceptable avec des pauses judicieuses.

Du personnel exténué – peu importe dans quelle profession – représente un risque d'erreurs en tous genres.

Si l'on octroyait à tous ces gens des plans de travaux raisonnables et des périodes de récupération suffisantes, on disposerait, en tant que «consommateurs», d'une plus grande sécurité. D'un autre côté, les travailleurs concernés auraient aussi certainement plus de plaisir dans leur travail et une nettement plus grande chance d'atteindre l'âge de la retraite en bonne santé.

2.10 Ce à quoi on doit encore faire attention dans la création des rotations

2.10.1 Les rythmes biologiques

Les hommes sont soumis à des rythmes biologiques différents, rythmes qui induisent régulièrement des états et changements à répétition dans l'organisme. La science qui s'occupe de ces phénomènes est appelée la chronobiologie.

On distingue fondamentalement trois catégories de rythmes biologiques:

- Les rythmes ultradiens sont des rythmes dont la période est plus courte qu'un jour (dian) et qui durent d'une milliseconde jusqu'à quelques heures. Impulsion cellulaire, battement cardiaque, respiration ou «coups de mou», qui arrivent environ tous les 90 secondes et qui justifient l'existence des pauses courtes.

- Les rythmes circadiens sont des rythmes qui durent environ tout un jour (circadian) et qui ont une très grande importance pour la planification des rotations. Ces périodes sont aussi appelées «horloge interne» et varient d'un individu à l'autre. Elles durent entre 22 et 25 heures, indépendamment des conditions externes. Le processus peut être adapté au moyen de stimulations extérieures, par exemple un réveil, afin de créer un rythme de 24 heures.

Cependant, chaque individu conserve son rythme individuel durant toute sa vie. L'horloge interne ne peut pas être décalée. Pas même, par exemple, lorsqu'on migre sur un autre continent en se déplaçant par exemple d'Europe en Amérique du Nord ou d'Europe en Asie. Après le décalage horaire, le système se remet à fonctionner comme il a toujours fonctionné en Europe. De même qu'il y a des animaux actifs le jour ou actifs la nuit, il y a des hommes actifs le jour ou actifs la nuit. Cela devrait être pris en considération impérativement lors de la mise en rotation des employés. Le combat contre l'horloge interne conduit à des dommages lorsque la pratique s'étend sur une longue période. Les lève-tôt ne devraient jamais être incorporés dans les tours de nuit et les hommes de nuit ne devraient pas être soumis aux tours du matin.

Cela signifie naturellement qu'au préalable on prenne ses collaborateurs au sérieux, qu'on leur parle comme à des adultes et qu'on les incorpore dans les rotations en fonction de leurs besoins. Tous les collaborateurs peuvent se voir proposer le tour de l'après-midi (14 h à 22 h). Ceux qui sont plus actifs la nuit sont à même d'effectuer un tour de nuit de plus que la moyenne. Le travail exclusivement de nuit est à éviter. La même remarque est aussi valable pour les lève-tôt.

- Les rythmes infradiens sont des rythmes, qui durent plus de 24 heures, comme les rythmes qui sont influencés par exemple par les saisons. Fatigue printanière, sommeil hivernal, etc. Les rythmes infradiens ne sont pas déterminants dans l'élaboration des tableaux de service.

2.10.2 Divers chronotypes chez l'homme

On distingue trois types de rythmes réveil/sommeil chez l'homme. Il y a les lève-tôt (alouettes) et les hommes de nuit (hiboux). Il y a ensuite une catégorie de personnes dont le rythme est réglé par la lumière du jour. Afin de compléter les métaphores j'ai appelé cette catégorie les «aigles» puisqu'à l'image des aigles ils montent dans les rayons chaudes du soleil au gré des vents thermiques pour attaquer leurs proies.

Chronotype			
Populaire	Métaphore	Activité	Sommeil
Lève-tôt	Alouette	04-20 h	20-04 h
Hommes de jour	Aigle	08-24 h	24-08 h
Hommes de nuit	Hibou	12-04 h	04-12 h

2.10.3 Autres recommandations importantes en chronobiologie (selon Knauth et Hornberger, 1997)

- Ne jamais effectuer plus de trois tours de nuit à la suite (aussi pour les volontaires)
- Ne pas dépasser trois tours du tôt et trois tours de l'après-midi à la suite
- Les tours du tôt ne devraient pas commencer trop tôt (pas avant 6 h)
- Eviter les suites de tours non judicieuses
- Au moins un soir de congé par semaine du lundi au vendredi

- Temps libre du week-end avec au moins deux jours de congé entiers (voir ill. 8)

3. Dans les faits

Il s'agit de la santé de dizaines de milliers de collaboratrices et collaborateurs et d'un potentiel de danger élevé auquel la population est exposée.

Cela ne doit pas rester un thème tabou dans le seul but de ne pas vexer une petite minorité. Quand des collaborateurs prétendent, peu importe leur échelon de fonction, que c'est calculé juste ou qu'il est impossible de changer quoi que ce soit, la sonnette d'alarme devrait retentir. Ces gens devraient être instruits spécialement ou, s'ils devaient se monter résistants à toute forme de conseil ou de formation, on devrait se séparer d'eux.

En médecine, on appelle les prestations spécialement ratées et qui conduisent fréquemment à la mort du patient du terme élégant d'«erreurs de fixation». Lorsque le personnel soignant ou le médecin assistant prescrit le mauvais médicament ou la mauvaise perfusion on peut aisément comparer ces actes à l'exténuation rencontrée par les collaborateurs soumis à des plans de rotations misérables.

4. Sources

[1] Edmund Malik: Führen Leisten Leben, DVA 2001

[2] Walter Heierli / Barbara Krause: Gesundes Fundament, starke Leistung, e-book: www.amazon.com/dp/B00CX3EWE

[3] Walter Heierli: Mentale Belastungen und soziale Defizite als Gesundheitsfaktoren für das Fahrpersonal der Schaffhauser Verkehrsbetriebe, Nachdiplomarbeit ETH Zürich / Universität Lausanne, 2002

La publication de ce travail est possible grâce à l'aimable accord de Monsieur Walter Heierli. Le travail complet est téléchargeable sur Internet à l'adresse www.vslf.com / INFO / Schichtsysteme (en allemand). Actuellement, un essai a été planifié auprès de CFF Infrastructure avec une rotation en avant pour les collaborateurs de centres d'exploitation. La commission du personnel CFF Infrastructure a tout d'abord contacté les commissions du personnel des hôpitaux cantonaux et celle de la centrale nucléaire de Gösgen.





20. Generalversammlung

Am 25. November 2013 fand die 20. Generalversammlung der VSLF Sektion BLS statt. Auch in diesem Jahr konnte unser Präsident Andreas Jost im Rest. Bernerhof/Da Luca eine ordentliche Anzahl von Mitgliedern begrüßen.

Als Gast konnten wir Frau Annette Müller, Projektleiterin Aus- und Weiterbildung Fahrpersonal BLS, begrüßen. Die ordentlichen Traktanden dieser 20. Generalversammlung gingen ohne nennenswerte Bemerkungen und Einwände über die Bühne.

Der Jahresbericht des Präsidenten war wie immer im Heft zur GV nachzulesen. Aus den Reihen der Mitglieder wurden keine Fragen dazu gestellt. Somit wurde dem Vorstand der VSLF Sektion BLS einstimmig Décharge erteilt und das Verbandsjahr konnte abgeschlossen werden.

Im Vorstand standen eine Neuwahl und drei Wiederwahlen an. Franz Müller wurde neu in den Vorstand gewählt. Andreas Jost hat sich für weitere zwei Jahre als Präsident / Leiter BLS zur Verfügung gestellt. Für eine weitere Amtsperiode von vier Jahren haben sich Heiko Bruno und Daniel Brönnimann als Kandidaten zur Verfügung gestellt.

Alle wurden von der Generalversammlung gewählt und in ihren Ämtern bestätigt!

Thomas Krebs hat seinen Rücktritt an dieser Generalversammlung eingereicht, dies nach mehr als 10 Jahren Vorstandstätigkeit. Der Vorstand bedankte sich bei ihm für die Mitarbeit im Vorstand und überreichte ihm einen Gutschein für ein Wellness-weekend im Solbad Sigriswil.

Hier die aktuelle Zusammensetzung des Vorstandes VSLF Sektion BLS:

Präsident / Leiter BLS: Andreas Jost
Co-Vizepräsident: Mike von Aesch
Co-Vizepräsident/Aktuar: Andreas Deltenbach

Kassiererin: Monika Stettler
AZK: Heiko Bruno
Beisitzer: Franz Müller
Fachausschuss LP BLS: René Hugentobler
Werbung: Daniel Brönnimann
GRPK: Michael Blaser
GRPK: Brigitte Ruch
Leiter Crossrail: Philipp Ammon

Wie jedes Jahr war auch Hubert Giger, Präsident VSLF, bei uns zu Gast. Er hatte für diese Generalversammlung folgende Themen mit dabei:

GAV SBB Verhandlungen 2014, Berufliche Neuorientierung NOA, Arbeitszeiten-Unterscheidung zwischen Personal im Tourendienst und dem normalen Büropersonal. SEV will Korrekturen TOCO

(Lokführerkurve und mehr Abstufungen), Lohnverhandlungen Bahnen, etc.

PK SBB, neues Pensionierungs-Model:

Bei der SBB wird ein neues Pensionierungsmodel geprüft, dieses würde dann in Zeiten mit einem schlechten Deckungsgrad der PK die Möglichkeit eröffnen auch bei den Renten zu kürzen und im Gegenzug aber auch eine Erhöhung zulassen wenn es gut läuft. Die bestehenden Renten könnten aber so oder so nicht angegriffen werden.

Geschäfte 2013:

Die Fahrleistungen der SBB Tochterfirmen sollten wieder vom SBB P gefahren werden, würde wieder mehr Tourenvielfalt bringen. SBB P Uniform für Lokpersonal, ist im Moment gestorben. Kürzungsregel SBB LP nach Suizid, Lokpersonal erhält drei Tage frei, dies ohne Kürzung der Ruhetage, wie z.B. bei Krankheit. Arbeiten in der Freizeit (Aufsichtsbeschwerde BAV/ UVEK). Schiedsgericht Turbo, haben vor Bundesgericht verloren. Empfehlungen www.vslf.com, Schaut euch diese neuen Seiten an, es sind dort Empfehlungen des VSLF welche euch bei der täglichen Arbeit hilfreich sein können.

BAR SBB P

Folgendes haben wir in Verhandlungen mit SBB P erreicht:

- Max. 4,5 Stunden durchgehende Arbeitszeit! Dank Pausenwegzeit und Vorbereitungszeit wird erster Block max. 4h22min - Wegzeit sein.
- Pausen: dauern mind. 30 Min. und sind unbezahlt bis zu einer Gesamtsumme von max. 60 Min. Bei mehreren Pausen gelten die ersten 60 Min. als unbezahlt. Beginnen/enden in definiertem Pausenlokal (=Wegzeit)
- Arbeitsunterbrechungen, dauern mind. 20 Min. und sind bezahlt. Beginnen/enden in definiertem Pausenlokal (=Wegzeit).
- Abstände zwischen arbeitsfreien Sonntagen: Neu ist ein Abstand von 28 Tagen zwischen zwei arbeitsfreien Sonntagen möglich. Somit gibt es keine RT4 mehr.
- Arbeitsfreies Wochenende: Alle vier Wochen wird mindestens ein freies Wochenende (Sa/So) eingeteilt.
- Weihnachtstage: Wurde im Vorjahr an allen Weihnachtstagen (24.-26.12.) gearbeitet, wird auf Wunsch an einem dieser Tage des Folgejahrs ein arbeitsfreier Tag eingeteilt.
- NA fällt weg.
- Einsatzvorbereitung, zu Beginn jeder Tour werden 8 Minuten eingeteilt. Dies als Abgeltung für:
- Bereitschaftsmeldung, Konsultation der verschiedenen Informationstools, Beschaffung von Zirkularen, Erstellen von

ESI-/ERZU-Meldungen, Kundenservice (Abgabe Fundgegenstände, Auskunft)

- Für die Arbeit von 00:00 Uhr bis 06:00 Uhr wird ein zusätzlicher Zeitzuschlag von 10% gewährt. Durch die Umverteilung des Zeitzuschlags vom Spät in den Nacht-/ Frühdienst können die Frühdiensttoure aufgewertet werden.

Presse VSLF August 2013:

Der Unfall in Granges-Marnand und die dadurch entstandene Diskussion in der Presse war enorm, welches mit der Aussage über die «Bestraffungskultur bei der SBB» ihren Höhepunkt erreicht hat.

LocoFolio

Jedes Mitglied ist angehalten Artikel zu Schreiben. Nur zu, das LOFO wird gelesen.

- 22. November 2013: Die Eulenlok ist getauft worden. Der VSLF hat eine eigene Werbelok, die SBB Re 460 105-0.

Im zweiten Teil folgte ein Interview mit Annette Müller, Projektleiterin Aus- und Weiterbildung Fahrpersonal BLS. Das Interview wurde durchgeführt durch das Vorstandsmitglied Mike von Aesch. Mit dieser Form ergab sich schnell eine lebhaft Diskussions und der Gast musste nicht ein langes Referat halten. Hier ein paar Eckpunkte des Gespräches von Annette Müller:

- Komplette Auslegeordnung zum Thema Aus- und Weiterbildung Zug- und Lokpersonal.
- Erstellung eines Analyseberichts und eines Konzeptes unter Einbezug des Personals.
- Kosteneinsparung als klares Ziel der Übung, modularer Aufbau und bedürfnisgerechtes Angebot.
- Die Anerkennung des Lokführerberufes als Zweitausbildung gemäss Richtlinien SBFJ wird nicht als Sinnvoll angesehen. Demgegenüber stehen die Aussagen des VSLF:
- Die SBFJ-Anerkennung ist für den Vorstand VSLF ein zentrales Thema und sehr wichtig um den Ausbildungsstandart hoch zu halten und deswegen unverzichtbar.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich Weiterbildung und Wissenserhalt jährlich einzuplanen.
- Weiterbildung ist Arbeitszeit und als solche auszuweisen, somit AZG relevant. Natürlich kam auch der gesellschaftliche Teil nicht zu kurz und so kamen viele interessante Gespräche bei einem gemütlichen Abendessen zustande. Der Vorstand kann allen VSLF Mitgliedern nur empfehlen, uns an einer der nächsten Mitglieder- oder Generalversammlungen zu besuchen.

Die nächste GV findet am **17. November 2014** statt.



Sektionsausflug 2014

Wie jedes Jahr wird unsere Sektion auch im Sommer 2014 auf ein kleines Reisi gehen. 2012 waren sportliche Höchstleistungen gefordert und 2013 stand die einheitliche Arbeitskleidung im Vordergrund. Wohin es in Kürze gehen wird, bleibt noch ein Geheimnis. Nur so viel: Zweifel, ob es wieder lustig wird, sind völlig unbegründet!

Roman Isler
Aktuar Sektion Hauenstein-Bözberg



Generalversammlung 2014

Achtung! Zwei wichtige Änderungen für die kommende Generalversammlung der Sektion Ostschweiz:

Die GV findet am FREITAG, 14.11.14 statt. Und dieses Jahr werden wir die ganze GV im Restaurant Haldenbach, Haldenbachstrasse 3, 8006 Zürich abhalten; also sowohl den internen Teil wie auch den Apéro und das Nachtessen.

Das Restaurant ist vom Zürich HB zu Fuss über den Weinbergfussweg, oder mit dem Tram Nummer 10 in 10 Minuten erreichbar. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme und wünschen Euch bis dahin «gute Profil».

Stephan Gut
Präsident Sektion Ostschweiz





Lonay, 16. April 2014

Für Ihren Beitrag danken wir Ihnen ganz herzlich

Sehr geehrte Damen und Herren, *liebe Freunde,*

Vielen Dank für Ihre grosszügige Spende vom **08.04.2014** in der Höhe von **CHF 1'000.-**.

Dank der wertvollen Unterstützung von Menschen wie Ihnen können wir bereits seit mehr als 20 Jahren unseren Traum verwirklichen – den Traum von lachenden Kindergesichtern in Spitälern und spezialisierten Institutionen für Menschen mit Behinderungen.

Seit der Stiftungsgründung dürfen wir bereits über eine Million Kinderbesuche feiern. Unzählige Kinderlachen und freudreiche Momente konnten geschenkt werden – auch dank Ihres Beitrags. Gleichzeitig blicken wir gespannt in die Zukunft. Auch künftig sollen die Kinder unbeschwerte Lichtblicke geniessen dürfen. Um den Bedürfnissen gerecht zu werden, starten wir in diesem Jahr einen Ausbildungslehrgang mit zehn neuen Artisten.

Wir danken Ihnen für Ihre Solidarität, die uns hilft, auch in Zukunft unzähligen Kindern ein Leuchten in die Augen zu zaubern.

Herzliche Grüsse



André Poulie, Präsident

*Herzlichen Dank
Ihre Unterstützung ist
Quelle vieler Freude.*



