

4	Editorial
7	La voix du Président
9	Cas de signaux et irrégularités
10	Voie de garage P 62 à Zurich HB
11	SQU et QSU
12	Examen de langues
13	Léman Express
14	Coordination signalisation CFF
16	Une courbe sur une ligne droite
17	Carte chamois
18	SOPRE
19	Cargo
20	Cargo CI
21	CCT CFF
22	Une semaine de vacances chez BLS
23	Une année et demie après Rastatt
24	Dépôt Lucerne
25	Frustration
26	Redistribution dans le 2ème pilier
28	SOB
29	THURBO
31	Ferrovita
32	Qui s'en soucie ?
33	Appel au don
33	Feedback LocoFolio 1/2018
35	Interna
35	In memorian

Édition française: 300 expl. / Giro: 80-52312-1

© VSLF Tous droits réservés.

Réimpression et reproduction uniquement avec le consentement de la rédaction.

Loco Folio 18/1: 30.11.2018 | Clôture rédaction Loco Folio 19/1: 1.4.2019

Rédaction LocoFolio: Markus Leutwyler locofolio@vslf.com

Layout & Production: Stephan Gut artdirector@vslf.com

Traductions: (I) Anita Rutz (F) Gianmarco Induni

Print: Neidhart + Schön Print AG | Dorfstrasse 29 | CH-8037 Zürich





Le cercle éternel

Simba, le jeune lion dans le « roi Lion » a légèrement froncé son nez lorsque son père lui a raconté l'histoire du Cercle Eternel dans toute sa dimension épique. Une façon d'être et une transgression, tout est lié à tout. On pourrait aussi le formuler autrement : à peine a-t-on fini de remettre en ordre le premier étage qu'on peut recommencer en bas car le désordre s'est déjà répandu partout.

Si on regarde les thèmes proposés par ce numéro du LocoFolio, on peut aussi y reconnaître quelque chose qui tient du cercle éternel. Peu de thèmes sont franchement nouveaux. Beaucoup semblent connus depuis longtemps, simplement peints dans une nouvelle couleur.

Les examens de langue ont déjà passé la rampe de la critique. Est-ce que cela signifie que maintenant tout doit aller mieux et que les problèmes sont résolus ? Visiblement, ce n'est pas le cas. Ni la vitesse d'élocution de l'examinateur, ni le vocabulaire utilisé ne correspondent aux conditions réelles auxquelles le mécanicien est exposé, nous dit Ruedi Gfeller dans son compte rendu.

Le fait que le système de la « caisse de pension » ne soit pas dépourvu d'erreur et que personne n'a franchement envie de s'y brûler les doigts n'est pas une prouesse non plus. Une analyse sobre et intéressante de Richard Widmer nous montre d'où vient l'argent et par où il disparaît.

Les signaux non adaptés à la pratique constituent un thème qui tient le haut de l'affiche depuis longtemps. Pour quelle voie le signal est-il valide ? Où commence le tronçon de ralentissement, où se ter-

mine-t-il ? Ralentissement ou courbe ? Un petit peu de chacun, mais avec des petits écrans, pour que cela ne soit pas trop visible. Alors, tout le monde est servi (ou pas). Ou comment devrait-on reconnaître un signal nain qui doit se trouver en-dessous du train parce que le système l'impose ? Ça a l'air comique, lorsqu'on le dit mais, en réalité ça ne l'est pas du tout. Il s'agit tout bonnement de sécurité et elle est au moins importante pour nous. Tenons littéralement tête car c'est primordial.

Toutes les quelques années, la CCT est renégociée. Cette année cela a été particulièrement éprouvant pour les nerfs. Après le chantage du début, on a fini par s'entendre sur une solution qu'on pourrait qualifier d'acceptable. Cependant, comme dans le sport : après les négociations c'est toujours avant les prochaines négociations.

Sopre. Sopre ? Ah, laissons tomber...

Le cercle éternel tourne et tourne encore.

A propos de cercle : espérons que vos tableaux de service vous laisseront profiter des quelques jours de fêtes en compagnies du cercle de vos êtres chers, malgré l'éternel problème du sous-effectif !

Je vous souhaite une belle fête de Noël et un bon passage dans l'Année nouvelle.

Markus Leutwyler
Rédacteur LocoFolio

WELLNESS HIT AM THUNERSEE

Spannen Sie aus und erleben Sie bei uns einige sorgenfreie und unvergessliche Tage.



Neu! Neu! Neu!

Erweiterte Wellnessanlage

(Salzstein-Kräutersauna, Aroma-Dampfbad & Regendusche)

- 1 Übernachtung Weekend CHF 180.–** pro Person (Sa bis So, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
- 1 Übernachtung für nur CHF 170.–** pro Person (So bis Sa, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
- 2 Übernachtungen für nur CHF 320.–** pro Person
- 3 Übernachtungen für nur CHF 450.–** (Dorfsicht) bzw. CHF 480.– (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer
- 7 Übernachtungen für nur CHF 899.–** (Dorfsicht) bzw. CHF 999.– (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer

Im Angebot inklusive ist

- Welcome-Cüpli bei der Anreise
- Übernachtung im Doppelzimmer mit Bad/Dusche/WC, Bademantel, Haarfön, Balkon, Telefon, Radio und Flat-TV
- reichhaltiges **Frühstücksbuffet** (bis 10.30 Uhr)
- **4-Gang-Nachtessen** mit Menuwahl
- freier Eintritt in unsere **Wellness-Oase** mit Solbad (35°), Whirlpool, Kneippbad, Finnische Sauna, Bio-Sauna, Aroma-Dampfbad-Grotte, Erlebnis-Dusche, Aussen-Sauna, Hamambad, gediegene Ruheoase und Fitnessraum

Einzelzimmerzuschlag pro Nacht CHF 20.–

Kurtaxe pro Person & Nacht CHF 2.50

«Panoramacard»

inkl. GRATIS Regio-Bus bis Interlaken & weiteren attraktiven Vergünstigungen (Berge, See usw.).



Angebot gültig für Aufenthalte bis 24. Dez. 2019
(Exklusiv allgemeine Feiertage!)



SOLBADHOTEL
SIGRISWIL

Sigriswilstrasse 117
CH-3655 Sigriswil
Tel +41 33 252 25 25
Fax +41 33 252 25 00
info@solbadhotel.ch
www.solbadhotel.ch

La voix du Président

Hubert Giger, Président VSLF

Chers collègues

Beaucoup de nos collègues partent pour une retraite bien méritée en moins de temps qu'il ne faut aux feuilles pour tomber des arbres. Même si l'un ou l'autre a encore quelques jours de service à fournir, certains de nos responsables se demandent gentiment qui, à l'avenir, conduira finalement les nombreux trains. Aussi la nuit et les week-ends, alors que la population n'est effectivement pas au travail.

On nous a affirmé qu'il ne serait plus possible de faire salle comble lors des séances d'information présentant la formation de mécanicien de locomotives. Il va de soi que tous les participants ne sont potentiellement pas des candidats capables de suivre cette formation intensive. Mais tout le reste ne constitue que des Fake-News résultant des éternelles discussions du Café du Commerce.

C'est ainsi que l'on commence à étendre la recherche de collaborateurs compétents dans les pays voisins. En Suisse romande, déjà maintenant, la majorité des classes sont constituées de collègues français. Les nouvelles campagnes publicitaires sont destinées à labourer le marché potentiel des mécaniciens de locomotives auprès de notre voisin du nord : l'Allemagne. Cependant, dans les 10 prochaines années, 50 % des mécaniciens devraient arriver à la retraite dans ce pays. Parallèlement, nous lisons sur les manchettes des journaux, qu'il y aurait une demande massivement accrue de 30% dans le trafic des voyageurs jusque en 2030. Idem dans le trafic de transit des marchandises.

L'attractivité de la profession de mécanicien de locomotives, donc son adaptation au marché, devrait être relevée de manière considérable. Avec l'augmentation de la charge liée aux services irréguliers et le stress supplémentaire durant la prestation, un soulagement supplémentaire serait nécessaire ; il faut à tout prix éviter d'arriver à l'usure des collaborateurs. Si la vis devait continuer à être serrée en recourant rigoureusement aux possibilités offertes par la LDT, il ne sera bientôt plus possible de compenser les effets négatifs, même avec le meilleur cours de nutrition.

La belle ancienne sagesse qui disait qu'une bonne rémunération affecte positivement l'attitude envers le travail et la fidélité à l'entreprise, devrait être remise à l'ordre du jour.

L'absence d'identification des problèmes de recrutement, met en évidence la difficulté que les entreprises rencontrent à résoudre des problèmes inter-entreprises au-delà de leur propre division. Surtout lorsque les responsabilités sont partagées. Les avalanches peuvent être retenues un certain temps au moyen de comptes d'épargne-temps, mais elles seront d'autant plus violentes lorsqu'elles atteindront la vallée. Notre devoir est donc d'accorder toute notre attention au fait qu'une pression accrue ne soit pas appliquée sur le personnel des locomotives, en exigeant de lui qu'il effectue des tâches supplémentaires.

Dans les directions, on préfère s'occuper avec des activités digitales, qui finalement n'intéressent plus grand monde. D'autant plus, alors que le journal de l'entreprise est réapparu sous forme papier. Si l'on considère les nombreuses perturbations d'enclenchements (en nouveau français : perturbation d'exploitation), les importantes pertes de capacités liées à l'introduction de l'ETCS et le véritable scandale IT qui porte le nom de SOPRE, il serait plus que souhaitable d'entamer une réflexion sur la nécessité de la digitalisation et de l'automatisation. A de nombreuses reprises on commence à bricoler à cœur ouvert et les conséquences sur le système ainsi que sur notre clientèle commencent à être visibles.

Dans le but de parvenir à une augmentation présumée de l'efficacité des chemins de fer, jamais autant de projet n'ont été lancés que maintenant. Best-way au BLS, CFF-Agile dans l'entreprise, la transformation de CFF Cargo, l'extension du trafic des voyageurs WEP, les concessions grandes lignes dans une collaboration entre le SOB et les CFF et j'en passe. On n'est pas encore arrivé à la conclusion qu'on était de plus en plus en train de boucher les trous auxquels on s'attendait mais qu'ils finissaient plutôt par les élargir. Avec comme mots clés : entretien des véhicules et les nombreux chantiers.

En tant que partenaires sociaux, nous sommes impliqués dans la plupart des projets bien qu'une fois les décisions prises par les entreprises, il ne nous reste souvent qu'à atténuer les effets sur le personnel concerné. Et : Nous attirons l'attention sur les risques et les insuffisances. Malheureusement, avec un succès modéré jusqu'à présent. Au moment où les conséquences sont visibles, les responsables ont déjà passé la montagne, autrement dit, ils occupent une autre fonction.

En outre, notre engagement se poursuit dans le cadre des négociations des diverses CCT et contrats. Actuellement, la CCT CFF est en train de sécher mais d'autres thèmes sont déjà à notre porte. Cela a pour conséquence de surcharger et de solliciter de plus en plus le VSLF à l'interne. Grâce à une l'existence d'une structure claire, à la définition d'un objectif commun et à une cohésion interne, nous sommes à même de maîtriser toutes ces exigences. Le VSLF en a besoin. Maintenant et aussi à l'avenir. Merci pour votre confiance et pour votre soutien.

Un des mots d'ordre souvent entendus au quotidien est : le mécanicien décide de lui-même. Bien ! Donc faisons comme cela. Nous sommes une denrée rare. Fort de cet esprit, je souhaite une conduite tranquille et concentrée à tous nos collègues.

Votre président
Hubert Giger





Cas de signaux et irrégularités

Les cas de signaux et les irrégularités prennent des dimensions inquiétantes. L'article « Cas de signaux et irrégularités » paru dans le dernier Locofolio a provoqué de nombreuses discussions. C'est ainsi que la presse dominicale s'est aussi emparée de ce sujet. *Hubert Giger, Président VSLF*

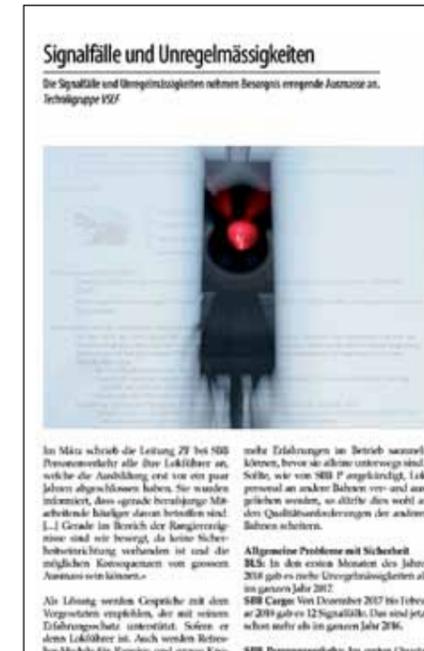
Le fait que le nombre d'irrégularités ait progressé, particulièrement en service de manœuvre, nous est confirmé dans un article de presse par l'OFT lui-même. Nous ne partageons pas l'affirmation qui est suggérée et qui prétend que dans la situation actuelle, ni l'entreprise de transport ferroviaire, ni l'OFT ont une part de co-responsabilité. Bien au contraire.

Nous incluons même HR qui porte sa part de responsabilité lors de l'embauche et QSU pour sa co-responsabilité dans l'élaboration des processus. Auparavant, toutes les personnes concernées faisaient partie du même département et avec une structure svelte beaucoup de personnel qualifié et totalement utilisable a été formé. Moins cher peut être meilleur.

C'est ainsi que suite à la publication de l'article dans le dernier Locofolio, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec le responsable Qualité, Sécurité et Environnement du BLS. Nous avons convenu que dans le cas de la répétition des cas de signaux en service de manœuvre, un plus grand nombre d'exercices pratiques sont inévitables en vue d'acquérir ce savoir-faire. La question concernant la possible responsabilité de la modification générale des conditions d'embauche de la jeune génération a été un point intéressant de la discussion. Je pense que non. Cependant, la distraction liée à une mauvaise définition des objectifs et des priorités, associée à l'existence des gadgets numériques actuels et planifiés, est nettement plus préoccupante. Et nous nous battons contre les nombreuses prescriptions et volontés inutiles depuis de nombreuses années, mais le résultat est plutôt modéré.

Trop de personnes et trop de divisions ont leur mot à dire dans le cadre de la formation, d'une part parce que cela crée un volume de travail bienvenu mais et, d'autre part, cela partage aussi les responsabilités. Les deux aspects semblent recherchés mais ils ne sont pas utiles dans le cadre d'une formation solide.

Le BLS connaît encore la phase d'indépendance pendant la formation, phase durant laquelle l'expérience peut être collectée mais où il est possible en plus de fournir un travail productif. Avec une formation bien fondée et pratique on garantit une façon éprouvée et bien plus efficace d'apprendre et de ressentir la manœuvre. Le BLS devrait se tenir à cette façon de procéder et servir d'exemple pour d'autres com-



pagnies ferroviaires. (On souhaite que les têtes intelligentes se rendent compte qu'on peut parvenir à de formidables changements par ce biais.)

Ci-dessous, une lettre adressée par une jeune collègue au VSLF. Nous avons obtenu son accord pour qu'elle soit publiée :

Salut

Après une longue réflexion, je me suis finalement décidé à donner mon avis.

La discussion actuelle concernant la formation de mécanicien de locomotives me conforte dans mon idée que durant ma formation je ne me suis pas contenté d'être un rouspéteur récalcitrant, mais qu'il existait alors bel et bien des lacunes importantes au niveau de la formation et qu'elles existent toujours.

Je ne suis pas en mesure de pouvoir affirmer qu'une prolongation de la formation serait en mesure de résoudre les problèmes existants.

J'ai l'impression que les mécaniciens en formation sont contents lorsqu'ils ont passé et réussi les examens OFT et qu'ils n'ont finalement plus à débattre de Mindmaps, napperons et autres cafés mondains ainsi que de tout ce qui gravite autour de la formation.

Je pense qu'il est important de se concentrer principalement sur la qualité des documents ainsi que sur la façon dont les leçons doivent être enseignées.

Lors de ma période de formation, le matériel de cours était saturé de fautes, du point de vue de l'orthographe. Cela a souvent conduit à des confusions dans ma classe ainsi qu'à des discussions inutiles. Il aurait fallu que des améliorations se produisent à ce niveau. Finalement, les documents que nous avons eu jusqu'à la fin de notre formation ont été retravaillés plusieurs fois.

Ce qui reste un mystère pour moi à ce sujet : Pourquoi ne travaillons-nous pas principalement avec les règlements actuels lors de l'instruction ? Ce sont finalement les documents avec lesquels un mécanicien en formation doit étudier et que le mécanicien instruit doit connaître. Maîtriser une pareille montagne de documents de formation comme elle existe actuellement dans un métier qui bouge aussi rapidement que le nôtre relève d'une indicible tâche de Sisyphe et est proche de l'impossible.

En outre, la formation théorique m'a plutôt fait penser à un groupe de soutien mutuel qu'à une formation sérieuse. A cette époque, durant la formation nous avons créé un grand nombre de Flipcharts avec un dévouement incalculable, mais le résultat est souvent resté très maigre. La formation prévoit de confronter les mécaniciens en formation qui n'ont régulièrement pas une grande idée de ce que contient la matière constituée de plus de 2000 pages de réglementation et de leur faire dégager les points importants sur un thème prédéfini. Les néophytes dont j'ai fait partie à l'époque sont cependant rapidement arrivés à leurs limites. Le sentiment de quelles prescriptions sont importantes pour moi », n'est apparu que lors de la formation.

La méthode classique d'enseignement frontal serait certainement la méthode la plus indiquée et la plus efficace pour mettre les mécaniciens en formation en confiance avec le tas de prescriptions en vigueur. Je dois avouer que même cinq ans après, il ne m'est pas parfois pas encore facile m'y retrouver dans la jungle de nos règlements.

Pour prendre la défense de nos formateurs je dois encore écrire : Ils n'ont pas économisé leur peine, parfois aussi lors des prestations de nuit, pour rendre compréhensible le matériel de formation qui était à notre disposition et de nous faire effectuer des tâches en classe, ainsi que

de modifier des séquences d'instruction en fonction de la demande. Nous avons remarqué que notre bien-être leur tenait à cœur. Néanmoins, ces circonstances m'ont laissé un arrière-goût fade. Peut-être que tu pourras commencer quelque chose avec cela. Cordiales salutations

Sonntagszeitung du 29 juillet 2018
Les CFF s'inquiètent des erreurs commises durant les mouvements de manœuvre

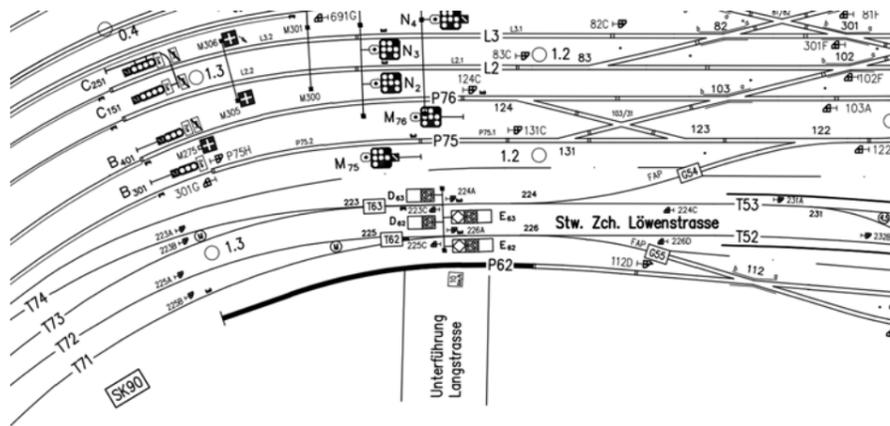
[...] L'OFT souligne que le nombre d'incidents est constant dans le trafic des trains de voyageurs. « Malgré un trafic croissant d'année en année », dit le porte-parole Gregor Saladin. Dans le cadre des mouvements de manœuvre, un nombre d'incidents supérieur à la moyenne s'est effectivement produit durant l'année 2017. « Mais cela n'a pas conduit à une progression des accidents graves. » Lors d'entretiens avec les diverses compagnies, on a mis en évidence plusieurs causes.

« Par exemple l'augmentation du volume de trafic ou les conditions et les modifications des installations devenues plus complexes en raison des chantiers ou des transformations ». M. Saladin rejette le reproche d'une mauvaise formation. Les aspirants sont instruits de manière complète en théorie et en pratique et ils doivent aussi réussir un examen d'aptitude. « Cela garantit que les seules personnes qui obtiendront un permis de conduire seront celles qui seront en mesure d'effectuer dans la pratique des prestations de manière autonome et en toute sécurité. »

Cependant, les CFF sont visiblement préoccupés. Selon « 20 Minutes » il ont adressé, le printemps dernier, une lettre à tous leurs mécaniciens pour attirer leur attention sur cette problématique. Dans cette dernière figurait que « c'est justement les jeunes mécaniciens qui sont le plus souvent concernés ». C'est principalement dans les mouvements de manœuvre « que nous sommes préoccupés, car aucune installation de sécurité n'est à disposition et que les conséquences possibles peuvent prendre des dimensions importantes ». Le porte-parole Oli ne commente pas la lettre. Mais il déclare : « Il est naturel que les CFF sensibilisent tous leurs mécaniciens régulièrement sur la thématique des cas de signaux. Cela fait partie d'une conduite du personnel sérieuse dans des domaines aussi importants. » [...]

Et les années s'écoulent dans le pays...

Depuis plus de deux ans, le cas est à l'étude chez QSU et il a été déposé auprès de CFF Infrastructure. *Groupe technique*



Un certain nombre de mécaniciens ont signalé la problématique de la voie de garage P 62 à Zürich HB au moyen d'annonces ESQ, en précisant que lorsque l'on gare le train près du buttoir le signal nain pour sortir n'était pas visible étant donné qu'il se situait en-dessous du poste de conduite. Puisque la voie mesure 102m et que le train fait 100m, il ne reste qu'un petit mètre à chaque bout. C'est insuffisant pour pou-

voir reconnaître l'image du signal depuis la place de travail. Si un départ erroné devait se produire il pourrait déboucher sur une collision frontale. Depuis plus de deux ans, le cas est à l'étude chez QSU et il a été déposé auprès de CFF Infrastructure. L'Infrastructure s'est opposée au déplacement du buttoir sur 3 mètres en précisant que la maisonnette SK90 devait être protégée. Nous attendons une solution.



OFT

OFT Actualités No 61 Juillet 2018

Le rôle d'autorité de surveillance de l'OFT

L'OFT a une fonction de surveillance des transports publics ainsi que du fret ferroviaire et routier, notamment dans les domaines de la sécurité, du financement et de l'infrastructure. Le titre « d'autorité de surveillance » peut toutefois susciter des attentes trop élevées. Les lois prévoient que la responsabilité soit assumée par les entreprises de transport et les autres acteurs impliqués. L'OFT vérifie en fonction des risques et par sondage que ces derniers s'acquittent de leurs responsabilités. Avec leur concours, il veille ainsi à ce que le système soit sûr et efficace. Dans la plupart des autres domaines, l'activité de surveillance de l'OFT vient compléter ce qui relève de la responsabilité première des entreprises de transport :

Ce sont avant tout et fondamentalement les entreprises de transport qui répondent de la sécurité des transports par chemin de fer, tram, bus, installation à câble ou voie navigable. Pour le rail, ce principe est ancré dans la loi sur les chemins de fer (art. 17) : « Les entreprises ferroviaires sont responsables de la sécurité de l'exploitation des installations ferroviaires et des véhicules, dans les limites de la réglementation »

Cette répartition des rôles et des responsabilités a fait ses preuves. Doté de quelque 278 postes à plein temps, l'OFT dispose des ressources adéquates pour s'acquitter de ces missions. Il en faudrait cependant bien plus s'il s'agissait de contrôler en détail tous les domaines sur l'ensemble du territoire national.



Si l'OFT n'est pas une autorité de surveillance alors sa tâche ne se résume qu'à celle d'une autorité.

Cas d'école sans solution

Aux CFF il y a Sécurité, Qualité et Environnement plus communément appelé SQU et Qualité, Sécurité et Environnement connu sous son diminutif QSU. *Groupe technique*

Ces deux entités sont chargées de définir des processus standards et de proposer des améliorations continues dans les domaines de la sécurité, de la Qualité et dans la gestion de l'Environnement, comme leur nom l'indique. Chez CFF Cargo, dans le transport des voyageurs ainsi qu'à l'Infrastructure, ce ne sont pas moins de 200 personnes qui sont dédiés à cette tâche. Naturellement, dans le cadre de l'entreprise, dans les divers départements qui constituent les divisions, un certain nombre de collaborateurs sont responsable de la sécurité. C'est ainsi que SQU et QSU soutiennent et contrôlent la tâche des personnes telles que les experts d'examen, les collaborateurs des divers bureaux ainsi que les personnes chargées de rédiger les diverses prescriptions et règlements. L'autorité de surveillance qu'est l'OFT est aussi impliquée dans divers processus

comme les certifications, l'ETCS et les procédures d'exploitation. Et finalement l'Union des transports publics reprend le tout dans le cadre de travaux au sein groupes spécialisés dans les départements concernés. La connaissance en matière de technique ferroviaire est sécurisée et développée au sein de la commission Technique et Exploitation ferroviaire.

C'est ainsi qu'est apparu une page « Sécurité en ligne de mire » dans l'Intranet CFF, rédigée par SQU et QSU dont le contenu est adressé à l'ensemble des collaborateurs des CFF. Les cas proviennent de l'analyse des événements.

Un exemple : accouplement des ICN, après de nombreux cas où des problèmes d'accouplement se sont produits et qui ont engendré des retards.

Un pas en avant pour la sécurité : Opérations d'attelage de l'ICN Quels problèmes peut-on rencontrer ? 19.07.2018

Cas réel (anonymisé)
 Lors de l'entrée en gare, j'ai constaté que le signal de voie occupée était allumé. Comme rien n'était annoncé dans le SOPRE-web et le TIP Mobile à la prise de service, j'ai pensé à une occupation partielle de la voie par des voitures. A

l'approche, j'ai essayé de voir ce qui était sur la voie et juste avant le début du quai, j'ai aperçu un autre ICN. A ce moment, j'ai vite reconsulté mon tour de service déjà ouvert et le TIP Mobile aussi ouvert sur mon portable et aucun accouplement n'était indiqué. Comme j'avais un doute si je devais crocher, j'ai appelé le chef-circulation en même temps que je m'arrêtais et il m'a répondu une fois arrêté. Il m'a informé que l'on devait crocher les rames. Comme l'autre rame était prête à être accouplée, j'ai donc rapidement croché avant d'ouvrir les portes en oubliant que mon attelage n'était pas sorti.

On recherche des recommandations et des conseils en vain. C'est alors que se pose la question, pour le lecteur intéressé, de savoir quelles solutions ont été mises en place pour résoudre ce cas. Nous nous demandons :

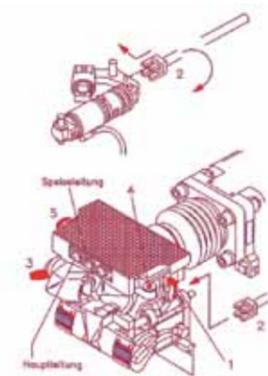
- Est-ce que SQU et QSU se préoccupent maintenant du fait que le personnel soit tout simplement informé et suffisamment tôt de ce qui va se dérouler ?

- Est-ce que la consultation d'appareils électroniques et la tenue de conversations téléphoniques en présence de situations compliquées en matière de sécurité lors d'une entrée sur une voie occupée, constituent la meilleure méthode d'obtenir des informations ?

- Quelles mesures vont prendre SQU et QSU au vu du fait que des modifications du déroulement de l'exploitation sont intervenues à court terme sans que le collaborateur concerné n'en soit informé et que cette situation a débouché sur une certaine insécurité ainsi qu'une erreur de manipulation ?

- Est-ce que le personnel de l'exploitation sera sensibilisé lors des journées de formation continues sur le fait qu'une pression continue sur la ponctualité est en opposition diamétrale avec la sécurité et la santé du personnel ?

Des améliorations perceptibles n'ont toutefois pas vu le jour jusqu'à présent. Domage. L'analyse d'événements ne sert que si des améliorations en découlent



Examen de langues ou pratique erronée au niveau de la sécurité

Je fais partie de ceux qui ont été annoncés en vue de passer l'examen de compétences linguistiques. Après un certain nombre de E-Learning effectués, après avoir suivi un certain nombre d'ateliers je me permets ici d'exposer mon point de vue. *Ruedi Gfeller, Comité VSLF*

Le personnel des locomotives possède une formation linguistique de base qui correspond au moins au niveau A1. Il va de soi qu'il existe un certain nombre de collègues dont le niveau de compétences linguistiques est plus élevé.

Afin d'éviter tout malentendu et que tout le monde parle de la même chose, je me permets de résumer la définition du niveau de référence commun A1.

„Peut comprendre et utiliser des expressions familières et des phrases simples visant à satisfaire des exigences concrètes. Est en mesure de se présenter et de poser des questions aux autres personnes au sujet de leur personnalité : par exemple où elles habitent, quelles personnes elles connaissent et les choses qu'elles possèdent et est en mesure de répondre à de telles questions. Est en mesure de communiquer de manière simple, lorsque l'interlocutrice ou l'interlocuteur parle lentement et de manière distincte et qu'elle/il est disposé à favoriser la communication.“

Les unités E-Learning sont à maîtriser, bien qu'elles ne correspondent pas toujours au cadre de référence. Cela ne relève plus de la compétence mais bien plus du caractère multifonctionnel de notre cerveau. (Apprendre du vocabulaire par cœur) En outre on trouve toujours des mots qui ne figurent pas dans le vocabulaire des unités de formation et qu'il y a donc lieu d'apprendre en plus. Plus de 70 unités E-Learning ont été mises sur pieds dont seulement à peine 21 seront nécessaires au personnel des locomotives après leur apprentissage !

Les ateliers – 4 d'entre eux doivent être réussis – sont absolument inutilisables pour l'instant. On fait référence à des processus, lesquels, il faut le remarquer, sont toujours identiques en DE/FR/IT. Par exemple en ce qui concerne le processus en cas de rupture d'attelage. A ce propos, on me demande en outre si les ruptures d'attelage se produisent souvent aux CFF. Comment ? Le thème abordant la question des personnes à proximité des voies retient aussi toute notre attention. Toutefois pas dans la forme dans laquelle on pourrait y être confrontés mais on me demande si cela se produit souvent, si cela peut être dangereux et si notre employeur s'engage intensivement pour l'empêcher !

L'OFT demande, conformément à l'OCVM, que les conductrices et conducteurs de véhicules ferroviaires disposent des com-

pétences linguistiques suffisantes correspondant aux régions linguistiques où ils sont engagés afin de toujours pouvoir être en mesure d'effectuer leur activité lorsque l'exploitation est normale mais aussi en cas de perturbations et des situations critiques. Il va de soi que la réception et la transmission d'annonces relevant de la sécurité ainsi que la saisie de formulaires font parties de ces compétences.

Il n'est nulle part fait mention d'une quelconque exigence en matière de niveau de compétences linguistiques en fonction du cadre de référence comme cela avait été propagé au départ, par les responsables de la formation. Les mots clés décrits dans les DE PCT sont à maîtriser afin que les autres protagonistes soient en mesure de réagir correctement.

Dans les E-Learnings il n'est toutefois jamais question de remplir des formulaires d'ordre correctement ni de la maîtrise des mots clés.

Pourquoi devrais-je être en mesure de pouvoir expliquer ce qu'est un "Serrage imposé" avec le niveau A1 et de ce qu'il peut avoir comme conséquence ? Pourquoi dois-je expliquer ce qu'est un "Arrêt d'urgence", avec tous les processus qui en font partie ? Pourquoi dois-je être en mesure de donner la définition d'une « Fahrstrasse », un itinéraire en français avec le A1 ? Pourquoi faut-il donner des synonymes „d'atteler" et „dételer" ? Pourquoi, avec le niveau A1 je devrais être en mesure de donner mon avis sur le Re-fit des Re 460 et sur ce qu'il comprend ? Lorsque j'ai fait la remarque que je ne comprenais pas le sens de ces exercices ont m'a répondu que je devais comprendre puisque j'étais mécanicien de locomotives. L'interlocutrice / l'interlocuteur qui m'adresse la parole à toute vitesse ne correspond certainement pas aux exigences du niveau A1 ou A2. Mes remarques répétées précisant que notre base est le niveau A1 n'ont conduit que de manière modérée au fait que le débit de paroles soit ralenti. Les exercices de textes à trous sont maîtrisables aussi longtemps que celui/celle qui se trouve à l'autre bout du fil utilise le vocabulaire de l'exercice, chose qui ne se produit pas souvent. C'est à ce moment que l'on doit soudain être en mesure de

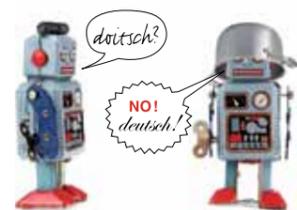
définir le mot „acheminer". L'assignation des textes prévoit qu'on maîtrise d'abord l'ensemble du vocabulaire, y compris les synonymes. Pour un collaborateur maîtrisant le A1, cela correspond à 45 minutes de stress pur !

Dans quatre jours, je peux participer à un atelier. Il faut alors que le temps nécessaire soit à disposition, de même que le cours à effectuer. Il est plus que pénible de faire correspondre son tableau de service avec tous les cours (y compris pour ceux qui sont inutiles. Le processus d'annonce est un NO-GO ! IL est nécessaire d'effectuer

au moins 5 étapes jusqu'à ce qu'on puisse finalement accéder à la séquence de formation. On peut partir du principe qu'il existe un intérêt légitime au fait qu'une formation linguistique pareillement mauvaise ne doit pas pouvoir être accessible

à tous. Durant le cours, des interruptions de liaison se produisent régulièrement (Samsung-Headset wired) des deux côtés. Le fait que le personnel des locomotives ainsi que d'autres collaborateurs doivent être en possession d'un certain vocabulaire utilisé dans les autres régions linguistiques qu'ils parcourent est indiscutable. Mais je ne saisis pas la finalité de ce cours.

Le personnel des locomotives peut à peine utiliser la matière apprise dans le cours, parce que dans l'exploitation quotidienne, cela fonctionne autrement. Au plus tard après une année, il n'en restera pas grand-chose. Je ne suis pas en mesure de comprendre pourquoi Formation n'est pas en mesure de nous organiser une formation linguistique durable et orientée sur la pratique. Et finalement encore ceci : il y a plus de six mois, un certain nombre de collègues on fait remarquer que cette formation linguistique prétentieuse ratait complètement son objectif. La division QSU sait depuis longtemps que cette formation linguistique ne fonctionne pas bien. Visiblement cela relève d'un manque de volonté de la division Formation qui ne trouve pas de justification à une intervention qualitative et à l'introduction d'améliorations. Aucun mécanicien ne sera en mesure d'effectuer son travail avec plus de sécurité en recourant à cette formation linguistique ! ➔



Léman Express – Inconvénients d'une société fille

La création de « sociétés filles » des CFF pour le trafic régional est de plus en plus courante, afin de répondre plus localement aux souhaits des commanditaires. Ce choix peut avoir du sens au niveau commercial et pour le lien entre les cantons et les CFF.

Matthieu Jotterand, Président VSLF Genève

Sujet : Léman Express
Date : Tue, 23 Oct 2018
De : VSLF Genève
Pour : silvija.zecevic@vd.ch

Madame,

Je reviens vers vous au nom des différentes sections romandes des syndicats du personnel des locomotives. Lors de notre rencontre avec Madame Gorrite et MM. Gruaz et Lagniaz le 25 septembre 2018.

Monsieur Pierre-Yves Gruaz nous avait dit avoir "les deux sons de cloche" lorsque nous affirmions qu'une société fille représente une baisse de productivité (et, partant, un coût plus élevé). Nous avons ainsi élaboré le document ci-joint à son attention où nous listons les inconvénients d'une division du personnel des locomotives. Nous vous saurions gré de le lui transmettre, ainsi qu'aux autres personnes présentes lors de notre rencontre.

En restant à votre disposition en cas de question et en vous remerciant par avance, je vous prie de recevoir, Madame, mes salutations les meilleures.

Matthieu Jotterand
Président VSLF Genève

Les syndicats du personnel des locomotives; sections Romandes Les inconvénients de la division du personnel des locomotives

La création de « sociétés filles » des CFF pour le trafic régional est de plus en plus courante, afin de répondre plus localement aux souhaits des commanditaires. Ce choix peut avoir du sens au niveau commercial et pour le lien entre les cantons et les CFF. En revanche, en terme d'exploitation, le bé-

néfice d'une division entre les CFF et ses filiales est nettement moins évident.

Le désavantage principal de cette différenciation du personnel réside dans la perte des « économies d'échelle » permises entre autres par un effectif plus large.

Par exemple, afin de garantir la bonne tenue de l'exploitation malgré divers aléas, il est nécessaire de disposer de mécaniciens de réserve. Leur nombre est fonction du trafic mais ne peut être réduit au-delà d'un certain minimum, des fractions de personnes n'étant pas possible. En ayant un personnel polyvalent, les risques sont ainsi mutualisés avec un maximum de trafics, permettant, en cas d'incident, une couverture plus large de toutes les prestations prévues à l'horaire.

En terme de planification également, un personnel polyvalent est un atout. A long terme car une modification du volume de trafic peut être amortie beaucoup plus facilement, sans générer de surcoût. A moyen terme car des pics de trafic (par exemple des festivals, des fêtes populaires, ...) peuvent être gérés bien plus aisément. A court terme enfin car un malade (ou pire, une épidémie de grippe) grèvera nettement moins l'effectif et que des remplacements entre différents dépôts sont possibles suivant les besoins.

Dans la planification à long terme, l'avantage financier est également à prendre en compte car la productivité d'une seule entreprise pourra atteindre un meilleur niveau. En effet, afin de garantir une utilisation optimale des ressources, la possibilité d'affecter les agents à divers trafics est d'une grande aide. Autant en trafic grandes lignes, où une prestation régionale viendra idéalement compléter un aller-retour trop court pour compter comme

une journée de travail, qu'en trafic régional où les prestations restantes après la répartition des prestations dites « naturelles »* engendreraient des tours très improductifs s'il n'était pas possible de les glisser dans d'autres types de tours.

D'autres désavantages d'une séparation du personnel sont également à mentionner. Parmi ceux-ci, la monotonie auprès du personnel en est un. Plus le travail est varié (en termes de lignes parcourues et de véhicules), plus le travail est attractif et plus le savoir-faire du personnel est important. Au niveau du recrutement et de la satisfaction du personnel, le maintien des prestations groupées est un avantage indéniable. Indirectement, la sécurité s'en trouve également renforcée, la monotonie dans ce travail étant identifiée comme un facteur de risques.

Au niveau de l'encadrement, des économies d'échelle seraient également rendues impossibles par la création de filiales, engendrant la création de postes de supérieurs directs, d'experts d'examen ou encore d'analystes d'événements. De même, les infrastructures telles que locaux de pauses risquent aussi d'être multipliées.

Ainsi, à conditions de travail égales, notamment au niveau salarial, des mécaniciens restant affiliés aux CFF dans l'exploitation représentent une solution nettement plus avantageuse pour les cantons commanditaires du trafic régional ainsi que pour la Confédération organisatrice du trafic grandes lignes. ➔

** les prestations attribuées naturellement à un dépôt de mécaniciens selon les lieux de garage nocturne des trains, dans le but de garantir la meilleure productivité possible*



Coordination signalisation CFF

A fin 2010, les premières rencontres entre le VSLF et les CFF ont vu le jour sous l'impulsion du tout nouveau responsable de l'Infrastructure, Philippe Gauderon. Cette mesure a été prise après que nous avons constaté et annoncé un certain nombre de situations insoutenables et dangereuses de manière systématique. *Hubert Giger, président du VSLF*

Situation de départ

Rencontre de coordination CFF Infra – P – QSU – Partenaires sociaux

Les points critiqués le plus souvent relevaient de l'implantation non conforme de signaux à gauche ou à droite de la voie à parcourir, y compris les indicateurs de gares (limite de manœuvre) ainsi que la signalisation absolument inacceptable des tronçons de ralentissement. Rappelons-nous de la situation dans la région de Genève, en direction de l'ouest et où sans annonce de l'avertissement on circulait en direction d'un signal présentant l'image d'arrêt.

Premiers succès

En ce qui concerne la thématique des tronçons de ralentissement, thématique dont les premières annonces de notre part datent de 2009, la dangerosité de la situation au niveau de l'exploitation et la nécessité d'agir de manière urgente ont été rapidement prises en considération et des mesures ont été prises. En 2013 le centre de compétences des ralentissements a été installé sous la direction de Thomas Gehri. Les contacts avec lui ont été bons, peut-être aussi parce qu'externe aux CFF il a

pu saisir la situation sans les insuffisances historiques. Il est parvenu à atteindre un niveau acceptable de la situation (des exceptions existent, par exemple le Tessin). Un des problèmes a toujours été celui de la rotation de 90° des signaux de ralentissement pour signifier leur non-validité. Anciennement, on recouvrait les signaux d'un sac de jute cependant, au temps de la digitalisation cela semble trop facile et trivial ; Smartrail 4.0 nécessite aussi qu'on travaille.

C'est grâce à une lettre rédigée par le VSLF peu avant Noël 2013 dans laquelle nous avons prédit mort et enfer que tous les destinataires ont décidé de prendre leurs responsabilités et que nous sommes parvenus, dans un intervalle de 10 jours, à obtenir que les tronçons entre Zürich HB en direction de Wiedikon, Wipkingen et Vorbahnhof soient munis des signaux de limite de manœuvre corrects. Ils aident encore aujourd'hui à protéger les trains des mouvements de manœuvre. Malheureusement, il s'agit d'un succès isolé qui est certainement aussi arrivé en raison des nombreuses irrégularités qui auraient toutes pu déboucher potentiellement sur une collision frontale.

Rencontre de coordination signalisation CFF Infra – P – QSU – Partenaires sociaux

Pour donner suite aux rencontres avec CFF Infrastructure, il a été décidé de mettre en place depuis le milieu de 2014 d'une « coordination sur la signalisation » afin de mettre de l'ordre dans toute la problématique et de mettre en place un échange de façon durable. Cette plateforme était aussi le résultat d'entretiens au sommet avec le CEO Andreas Meyer qui ont suivi le tragique accident ferroviaire de Granges-Marnand en 2013, séances durant lesquelles l'implication accrue du personnel et la reconnaissance de voix critiques dans les thématiques relevant de la sécurité ont été reconnues.

Faits après plusieurs années d'engagement

L'implantation gauche – droite des signaux ne s'est plus cantonnée aux tronçons de pleine voie mais elle s'est développée dans des installations complètes avec une multiplication du nombre de voies, liaisons et embranchements. Nous n'avons plus de règles de base ; même dans les tunnels, il n'y a plus de réglementation unifiée. Tout va être épuré dans le cadre des prescriptions. La nouvelle plateforme signalisation

PlaSi va aussi se définir ces prescriptions comme cadre.

Dans le cadre de la Coordination sur la signalisation nous nous sommes préoccupés, dès le début, de mètres en largeur et en hauteur par rapport à la prochaine voie de droite. Ceci sans tenir compte de l'ensemble de l'installation et sans mettre en évidence le déroulement effectif durant la marche, mais en étant soumis au principe qu'en Suisse, les signaux sont situés à gauche de la voie à parcourir. Ce principe du législateur (et de ses intentions ?) doit être vécu de manière sensée.

Ainsi une réduction de la visibilité des signaux, initialement prévue à 10 secondes (en conformité avec l'ouvrage de référence sur la technique ferroviaire RTE), qui a été ramenée à 6, respectivement 5 secondes. Ces 6 resp. 5 secondes constituent l'unique point concret qui a été retiré de l'étude de psychologie du travail « prise en considération de la visibilité des signaux » 1) de 2017. Ceci, non dans le but d'améliorer le travail de l'utilisateur mais dans le but de simplifier et de légitimer l'implantation des signaux. C'est ainsi que cette étude a eu comme seule conséquence pour nous autres utilisateurs qu'une dégradation de la situation.

Dans les faits

Aussi longtemps que le but reste d'implanter beaucoup de signaux de manière économique et d'épurer pour ce faire l'ensemble des prescriptions, des adaptations ciblées n'apporteront rien de bon. Les conséquences issues de la nouvelle implantation des signaux pratiquée actuellement sont :

- Plus de confusions de signaux (certains cas sont connus, à l'image de l'accident de Rafz).
- L'empêchement d'un engagement interopératoire du personnel des locomotives sans connaissances de lignes (qui aurait été souhaité après l'interruption de Rastatt).

En résumé, il faut estimer qu'il faudra encore beaucoup de persévérance et de persuasion pour atteindre des solutions conséquentes au niveau de l'ensemble du réseau. Le fait que TOUS les signaux situés à droite de la voie à parcourir obtiennent une flèche permet de rétablir l'ordre et est maintenant « politiquement » concevable. Dans le cas des tronçons de ralentissement cela constitue aussi l'unique solution conséquente pour ramener l'ordre. ➡

1) Extrait de l'étude : Danger de confusion de signaux : il existe, fondamentalement lors de lignes à plusieurs voies, particulièrement en présence de trois ou quatre signaux, lorsque les signaux ne sont pas implantés de manière échelonnée ou bien qu'échelonnés, ils se situent dans une courbe ou un signal est plus visible que celui de sa propre voie.



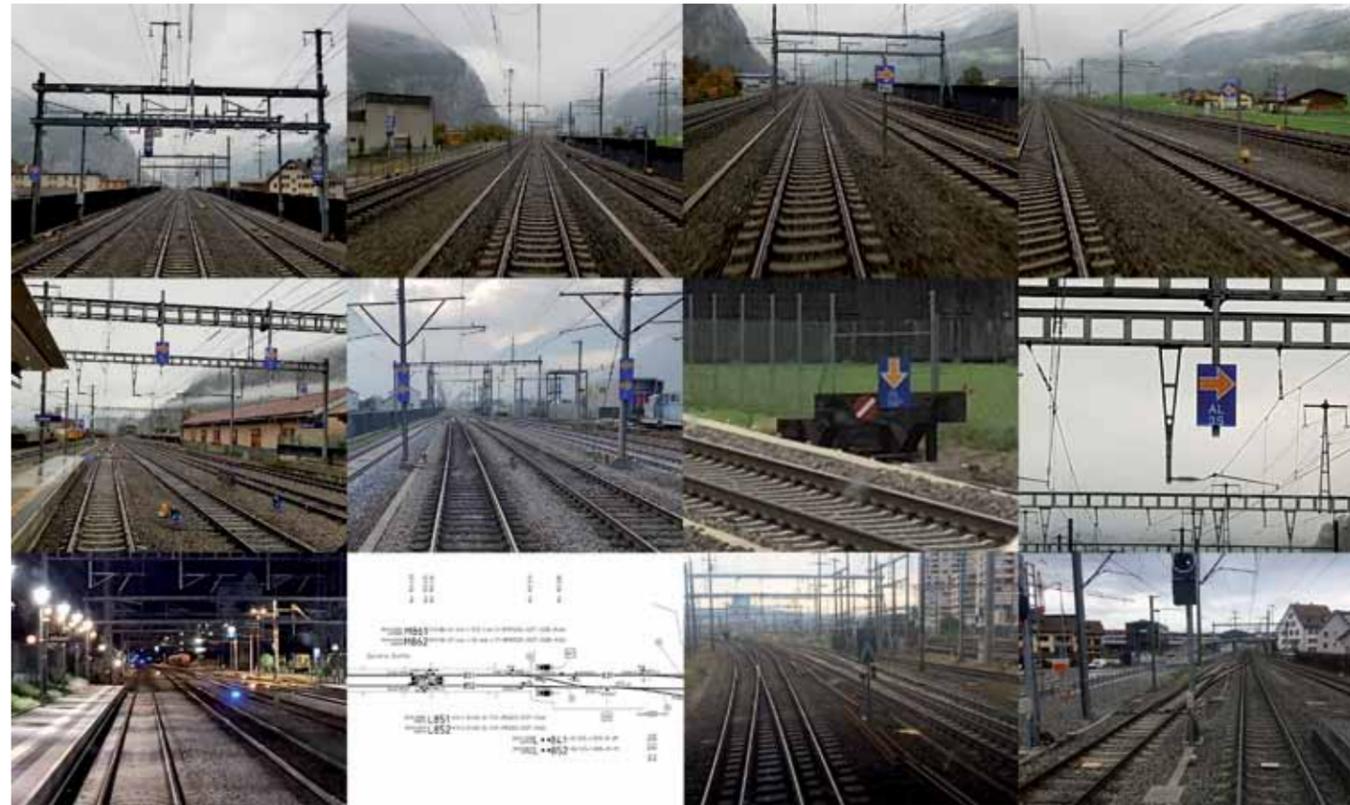
Sortie de Bellinzona en direction du sud. Il n'est pas clair de savoir quel signal est valable pour la voie du milieu. Vraisemblablement aucun des deux...? De telles installations sont planifiées, expertisées et les itinéraires sont programmés.



Montage de signaux plein de fantaisie à Wil SG. La validité peut être compilée.



Nouvelle station de dépassement de Schneit entre Winterthur et Wil SG (Entretiens avec une flèche).



Une courbe sur une ligne droite

Entre Muttenz et Bâle CFF, les trois voies principales sont rectilignes avec deux légères courbes et cela fait des décennies qu'on les parcourt à 125 km/h. Hubert Giger, Président VSLF



Suite au montage d'un pont provisoire, CFF Infrastructure a décidé de signaler les restrictions de vitesse nécessaires de 90 km/h dès le 14 mai 2018 au moyen de « Ecrans de vitesse pour les tronçons de voie devant être parcourus à vitesse réduite », donc au moyen d'ordinaires panneaux de courbes, lesquels, et c'est nouveau, peuvent désormais être aussi installés lorsqu'il n'y a pas de courbe. En vue de cette signalisation, on a fait recours à de trop petits écrans en tôle et le tout est surveillé par des balises. La conséquence s'est tout de suite manifestée par un grand nombre de freinages imposés, sans tenir compte du risque engendré au niveau de la sécurité des voyageurs.

On a recouru au papier et aux autocollants sur des panneaux d'affichage de fortune en tant que mesure d'urgence et en dernier recours afin de garantir la maîtrise du système. Car la situation est vraiment brûlante et le désespoir très grand. Le VSLF est en outre intervenu auprès de CFF Infra. Après dix jours la situation est devenue intenable et le 24 mai, des signaux de ralentissement ont été posés, signaux qui, après une période d'adaptation d'un matin ont soudain été retirés. En guise de mesure

d'amélioration, on a commandé des écrans de courbes à taille normale, lesquels ont été posés au cours de la nuit, en déclenchant la ligne de contact et à grands frais. Sur ces entrefaites il était devenu visiblement nécessaire de prendre de nouvelles décisions (est ce que SQU et SU ont été sollicités ?). Dans tous les cas, dès le 18.9 une zone de ralentissement à soudain fait sa réapparition.

Ce deuxième ralentissement doit bientôt être lui aussi démonté ce qui mène le mécanicien à penser que le pont provisoire va aussi être retiré et qu'il n'y aura alors plus besoin de freiner. Mais c'est mal penser et que le freinage imposé se produit inévitablement...

Epilogue

Nous subissons un nombre incalculable de freinages imposés qui mettent la santé des voyageurs en danger. Les coûts par freinage imposé doivent être considérable, d'autant plus qu'un projet d'innovation a reçu un espace supplémentaire auprès de CFF P (voir l'encadré).

On va procéder à un changement à grands frais, des écrans de courbes vont être commandés et des ralentissements vont être

posés et démontés. En guise de justification il a été argumenté que la différence entre le ralentissement à 90 km/h et la courbe de vitesse à 95 km/h était déterminante pour la stabilité de l'horaire. Un bien faible argument.

Si on doit recourir à un nombre aussi important de personnel pour déterminer qu'un pont provisoire doit être parcouru à 90 km/h au lieu de 120 km/h, on doit une fois de plus constater que un trop grand nombre de divisions encadrées par leurs « spécialistes » sont impliquées dans le projet, et que la méthode de travail du personnel des locomotives leur est inconnue ou qu'elle n'est tout simplement pas prise en considération. Si nous faisons un pareil théâtre à chaque transformation, il nous faudra des plus grosses scènes pour jouer. Les processus sont plus importants que les solutions et ils garantissent du travail à toutes les personnes impliquées. Autrement dit : il y a visiblement trop d'argent à disposition.

Le VSLF constate qu'il n'y a pas grand sens à rechercher des solutions simples et à faire des recommandations en vue de dégager des solutions durables et abordables.

Cela échoue au niveau des institutions et semble tout simplement indésirable.

Le VSLF a obtenu le droit de participer à une rencontre qui s'est déroulée le 7 juillet 2018 entre Infra et CFF P et dont la thématique était la réduction de vitesse au moyen d'écrans de courbes ou de ralentissements en tenant compte du cas qui s'était déroulé à Muttenz. Notre exigence est claire et aussi logique : Un pont provisoire est une zone de ralentissement et doit donc être signalé par des signaux de ralentissement. Le changement des batteries des lampes clignotantes sera assumé tous les deux mois par l'entreprise. Le montage d'écrans de courbes, couteux en temps et en argent, va être supprimé.

CFF P actuel : les freinages imposés réduits de 50% de manière innovative.

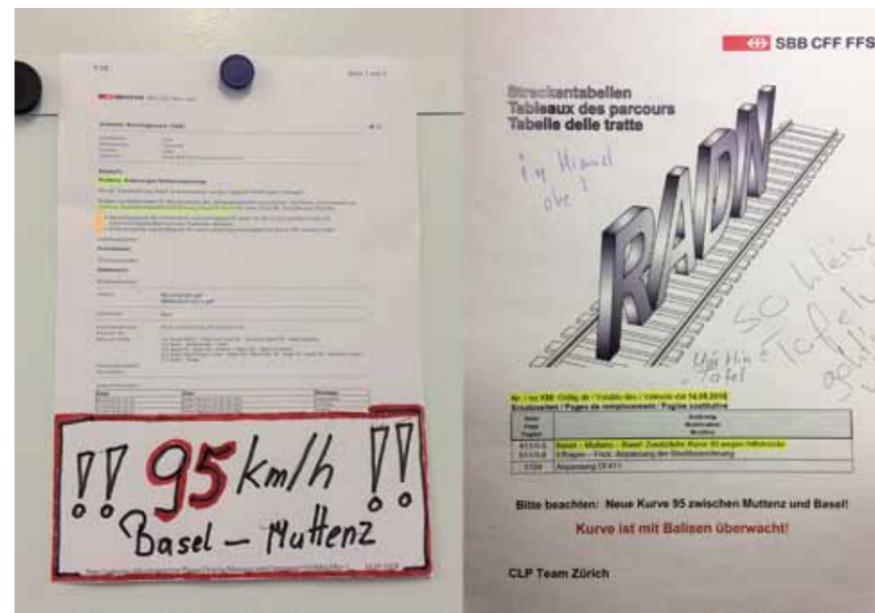
10.10.2017

« réduction des serrages imposés » est un projet d'innovation qui se révèle positif tant au niveau de la sécurité que de la ponctualité et qui a en outre l'avantage de réduire l'usure matérielle sur les vé-

hicules et l'infrastructure. Grâce à un nouveau logiciel les arrêts indésirables peuvent être analysés plus rapidement ce qui rend les interventions ainsi que le développement de mesures plus réactifs. Le but de ce processus d'innovation est de soutenir la conduite des trains dans une mesure réduction de 50% des freinages imposés par le système.

Les trains seront freinés automatiquement en fonction des conditions : lorsque par exemple lorsqu'on accélérera trop tôt vers une vitesse plus élevée et que l'on dépassera de la sorte la vitesse prescrite ou que dans le cas contraire, on ne freinera pas assez lors d'une réduction de vitesse. Chaque freinage imposé provoque des retards, une usure du matériel et met la sécurité des passagers du train en danger en raison de l'intensité du freinage.

Après l'installation du pont provisoire entre Muttenz et Bâle, le projet d'innovation de P OP doit avoir eu à nouveau de bons résultats, dans le but de légitimer l'existence de leur projet.



Carte chamois

Groupe technique VSLF



La carte chamois avait pour but de sensibiliser le personnel des locomotives aux restrictions concernant la desservance de la locomotive et de le rendre attentif tout particulièrement à la restriction de la vitesse maximale.

Cette carte devait être apposée de manière visible dans chaque cabine de conduite, de préférence sur la porte horaire.

Aujourd'hui nous en sommes arrivés au point où des pièces de rechanges manquantes pour un WC dans une voiture intermédiaire (qui cela peut intéresser ?) ou des restrictions de vitesses à des lieux bien précis sont signalés au moyen d'une carte chamois. Naturellement pas dans chaque cabine puisqu'on ajoute des renforts à tout bout de champ. On ne se contente pas de coller ces affiches dans la cabine mais elles se trouvent affichées dans tous les endroits imaginables, depuis peu aussi dans le compartiment machines :-)

C'est ainsi que personne ne sait quoi faire, personne n'a une idée et personne ne les prend plus au sérieux. Une nouvelle situation de départ idéale pour définir de nouveaux processus et créer du travail.

Programme de répartition SOPRE

Informations officielles sur SOPRE.

Informations Turbo

Avril 2018:

Le chemin à parcourir jusqu'à ce que Sopre remplisse nos attentes est encore long. Turbo est impliqué activement dans la poursuite du développement au sein de la TaskForce nationale.

Juillet 2018:

L'investissement en temps pour les soins de Sopre ainsi que le nombre élevé de chantiers dépassent les attentes et sollicitent fortement les collaborateurs de la division de la production. Une amélioration significative de la situation ne se dessine pas dans les prochains temps. Turbo renforce son effectif au niveau de la disposition et recherche une collaboratrice / un collaborateur expérimenté(e) ainsi qu'un (e) praticien(enne) pour deux mois.

Septembre 2018 :

Sopre continue à causer des soucis et figure à l'ordre du jour hebdomadaire des séances du comité de direction. Les CFF veulent dissoudre la TaskForce. Afin que les corrections et les améliorations demandées par Turbo ne disparaissent tout simplement pas, Turbo va convenir d'un plan de mesures adapté avec les CFF.

Procès-verbal CoPe

Octobre 2018

Etat Sopre

La séance qui avait été planifiée pour cette semaine a été annulée sans explications. Pour l'instant nous n'avons aucune information.

Nous avons été informés que le système fonctionnait très mal depuis le week-end dernier, suite à une mise à niveau. Les temps de réponse sont extrêmement longs. Il est inacceptable de devoir travailler de la sorte. Le transfert des données de conduite n'a pas fonctionné et de nombreuses données n'ont pas été actualisées. Le répartiteur n'a pas pu travailler durant toute la journée.

L'état de Sopre est exactement aussi mauvais, après une année, que le jour de son introduction. Une certaine indifférence se développe au sein des collaboratrices et collaborateurs par rapport à la conduite et à la gestion du personnel. Il est impossible d'effectuer le travail dans une qualité souhaitable et le personnel se retrouve gentiment à bout du point de vue psychique. La frustration et la résignation s'intensifient. Les reports de temps annuels engendrent les plus grandes craintes car il n'est plus possible de savoir comment le travail a été réellement effectué. On s'attend à un grand retard dans la validation des données.

CFF Cargo

Octobre 2018

L'introduction de CAROS (l'outil de répartition et de disposition de CFF Cargo en projet depuis 2014) a été reportée d'un mois.

La fusion d'un certain nombre de programmes en un seul outil de répartition se révèle plus compliqué, plus gourmand en ressources et aussi plus cher que prévu. La crainte que de nombreuses fautes se produisent lors de son introduction (en regard aussi avec ce qui se passe avec SOPRE) in-

cite CFF Cargo à reporter, une fois de plus, son introduction.

La planification des locomotives sur Caros a été mise en service opérationnel en septembre de cette année, pour le personnel des locomotives. Comme toujours, lorsqu'un grand changement de programme intervient, il est nécessaire d'avoir un temps d'adaptation à la présentation et à la desservance. Pour les mécaniciens il a été considéré, dans les grandes lignes, comme suffisant. La répartition et la planification à Olten rencontrent à ce niveau déjà plusieurs problèmes. Certains tours disparaissent parfois entièrement, uniquement en raison du fait que le type de locomotive a été changé.

Le fait qu'une suppression de train ne soit plus visible ou uniquement par le personnel expérimenté disposant des autorisations correspondantes, représente un petit pas en arrière.

On doit encore trop souvent recourir au téléphone dans le but d'éclaircir la situation, ce qui n'est finalement pas le but recherché par la digitalisation.

S'il ne fait aucun doute qu'au cours du temps, il est nécessaire de remplacer un certain nombre de programmes, il s'avère cependant toujours plus difficile et plus onéreux de pouvoir se représenter toute la complexité de la situation.

Information de la commission du personnel CoPe

Octobre 2018

Nous allons bientôt pouvoir « célébrer » le premier anniversaire de SOPRE chez ZF. Mais personne n'est d'humeur à faire la

fête. SOPRE représente toujours une régression de l'avis de toutes les personnes concernées. En dépit des différentes versions, les collègues de RP ne constatent que des améliorations minimales. Les collaborateurs de la planification, de la gestion et de la régulation doivent quotidiennement pallier les défaillances du système SOPRE et tenter d'en tirer le meilleur parti. De ce fait, la vue d'ensemble et le temps nécessaires pour un de répartition adéquate et une « bonne » organisation des tours leur fait défaut.

Quel est le résultat ? Des tours courts et partiellement inefficaces comportant des erreurs induisent une augmentation des besoins en ressources pesant sur le personnel des locs et des besoins accrus en termes d'effectifs chez RP. Pour de nombreux collègues chargés de la gestion et de la régulation, l'indifférence prend le pas sur la foi en l'amélioration.

Les saisies pour le Web Client ont été acceptées, mais la date de la mise en œuvre n'est pas encore fixée.

Les points ci-après restent en suspens :

- affichage du tour de repos avant le tour suivant et des temps corrects dans le détail des tours;
- affichage de la modification apportée au tour, si nécessaire;
- amélioration générale de l'affichage mobile;
- affichage de tous les comptes de temps à jour dans SOPREweb;
- affichage rétrospectif de la rotation et des tours pendant plus de quatre mois;
- affichage des lacunes dans le tour (temps de travail payé);
- ajout de l'option «Souhait de temps supplémentaire» à la sélection de souhaits;
- JTT plus clair et plus compréhensible;
- numéro de tour également visible dans le JTT;
- communication des modifications ultérieures apportées au JTT.
- La CoPe ZF continuera à s'impliquer activement pour l'obtention d'améliorations.

Commentaire d'Erich Schlegel, mécanicien CFF Zürich:

D'après mes connaissances, il doit s'agir du 6ème anniversaire. SOPRE a été introduit en décembre 2012 et, en tant que représentant de Tranfair, j'ai toujours émis des doutes sur son fonctionnement. On a entendu des reproches tels que : « à l'ancienne mode » ou « pas ouvert à la nouveauté ». Il est à souhaiter que les améliorations promises puissent être introduites rapidement, comme j'avais pu le vivre personnellement lors de l'utilisation de Piper. C'est ainsi que je souhaite des nerfs d'acier aux collaboratrices et collaborateurs de RP et les remercie chaleureusement pour le travail qu'elles/ils fournissent chaque jour.

Rapport annuel Cargo

Commençons par les bonnes choses. La situation dans le trafic par wagons complets semble s'être améliorée. Guido Schmidiger, représentant Cargo de la section Lucerne - Gothard et responsable de la Ae 6/6 11402 Uri à CFF Historique



La réservation des wagons à l'air de fonctionner et la clientèle et les clients l'apprécient avec une progression de plus de 5 %. Cependant, l'expertise des points de chargements non rentables est poursuivie. A ce stade une réflexion s'impose. Lorsqu'il y a un échange de trafic entre un point de chargement rentable et un point non rentable et que l'on décide de fermer le point non rentable, il est possible que le point rentable devienne à son tour non rentable. Cette spirale descendante peut se poursuivre jusqu'à ce qu'on parvienne à zéro. Dans cette situation il serait souhaitable de trouver des solutions innovantes. Sans oublier, bien sûr de sensibiliser le monde politique. Car à côté du caractère commercial au niveau de l'exploitation, il y a aussi d'avoir une considération au niveau de l'économie au service de la population dans le trafic des marchandises. La première ligne ferroviaire à plat à travers les Alpes semble attirer du trafic. C'est perceptible, sans que j'aie étudié les statistiques de l'Office fédéral. On le remarque tout simplement dans notre travail et cette situation est réjouissante.

Il semble aussi que la direction ait pris conscience que pour chaque train, il faut au moins un mécanicien pour le conduire. On a prévu d'embaucher à nouveau du personnel, même pour le dépôt de Goldau. On verra comment le succès sera au rendez-vous avec cette mesure : nous savons que le SOB est aussi à la recherche de mécaniciens et lorsqu'on arrive à obtenir un mécanicien de WRS on sait qu'il ne reste plus un seul mécanicien sur le marché.

Dérangement au frein dans le tunnel de base du Gothard GBT : Il semblerait que certains distributeurs n'aient pas les changements de température lors du franchissement du GBT. Il y a un nombre de freins serrés plus important que la nor-

male. Nous avons été avisés qu'il serait nécessaire d'effectuer un essai d'efficacité des freins aussi lors de la circulation sud-nord et de remplir ensuite les appareils de freins au moyen d'un à-coup de remplissage. Mais, lorsqu'on effectue un essai d'efficacité dans une montée, cela réduit considérablement la marche du train. Le fait de devoir réaccélérer n'est pas sans problèmes, surtout lorsque la locomotive est déjà à la limite de charge. Nous devons être attentifs à ce paramètre, nous dit la directive. Ce n'est pas totalement clair pour moi de savoir comment cela va se passer. Je respire chaque fois profondément afin d'abaisser un peu la pression d'air.

Bellinzona : A ce sujet, il n'y a qu'une chose à dire : Les terroristes planteurs de signaux ont de nouveau frappé. Les signaux principaux sont cachés derrière des montants de la ligne de contact, et l'échelonnement des signaux respecte un ordre digne d'une chambre d'enfants. Les signaux répétiteurs sont placés parfois à gauche, parfois à droite de la voie à parcourir mais pas lorsqu'on change de voie de circulation. Des signaux sont implantés avant le bout du quai. Et ensuite on entend à nouveau les jérémiades qui disent qu'il y a trop de cas de signaux. Je ne m'étonne plus. Il serait indiqué de prendre son temps et de rouler lentement. Mais, n'a-t-on pas dépensé des millions afin d'augmenter la capacité ? A propos d'augmentation de la capacité : Sur la rampe nord du Ceneri, tous les trains roulent désormais grâce à l'ETCS L2 à une vitesse de 55 km/h à la descente, avec la méthode de la dent de scie. Avec un train de 1750 tonnes, je vous laisse faire le calcul. Toutefois, je trouve que le paysage est beau à cet endroit.

En ce qui concerne le thème du chemin de fer moderne et amélioré grâce à la technologie de l'information et de la technique des microprocesseurs : Pour mettre en service un couple de BR 193 (Siemens Vectron), il faut au moins une heure, lorsqu'on a de la chance ! Une locomotive à vapeur remise encore chaude est certainement plus vite remise en service. Ici aussi, le progrès ne s'arrête pas.

Dans l'ensemble, on peut dire que la situation reste captivante et nous sommes impatients de savoir comment les choses vont encore se développer. On peut tabler sur le fait que le dépôt de Goldau a encore de beaux jours devant lui.



L'«Association pour la formation professionnelle supérieure des mécaniciennes et mécaniciens de locomotive (AFSM)» réunit les entreprises de transport ferroviaire (ETF) et organisations du monde du travail (OrTra) – comprenant notamment des associations professionnelles et partenaires sociaux – intéressées par l'examen professionnel fédéral de mécanicienne et de mécanicien de locomotive. L'association Vhbl-AFSM organise l'examen professionnel fédéral de mécanicienne et de mécanicien de locomotive à l'échelle nationale pour le compte de la Confédération. L'exécution de ce mandat repose sur le règlement d'examen approuvé par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Dans le cadre de l'examen professionnel fédéral de mécanicienne et de mécanicien de locomotive, nous recherchons **pour avril 2019** des

expertes / experts (en activité accessoire)

Votre mission.

En tant qu'experte / expert, vous êtes directement impliqué-e dans l'organisation du nouvel examen professionnel fédéral de mécanicienne et de mécanicien de locomotive, menant ainsi des travaux d'avant-garde. Vos principales tâches incluent la préparation, la réalisation et le suivi des examens oraux et écrits conformément au règlement d'examen et à la directive y relative.

Vous planifiez et organisez les examens en collaboration avec la direction des examens et l'équipe d'expert-e-s. Vous apportez en outre votre soutien à la direction des examens pour ce qui est de l'assurance-qualité et œuvrez au développement des contenus d'examen.

Votre profil.

Pour l'exercice de cette fonction à responsabilité, nous recherchons des personnes fiables et objectives. La précision ainsi que la capacité à travailler à la fois de manière autonome et en équipe sont une évidence pour vous. Vous pensez de manière interdisciplinaire, possédez des aptitudes conceptuelles et avez le sens de la communication, aussi bien à l'oral qu'à l'écrit. Vous disposez d'une longue expérience professionnelle en tant que mécanicienne / mécanicien de locomotive ou dans un domaine similaire. Vous connaissez le système de formation suisse et bénéficiez de solides expériences dans la conduite, la formation ou le domaine des examens.

Vous maîtrisez la langue française ou italienne à l'oral et à l'écrit et possédez idéalement de bonnes connaissances en allemand.

Conditions-cadres.

Votre activité devrait représenter environ 6 à 10 jours (introduction, formation et réalisation des examens) la première année, puis approximativement 4 à 8 jours les années suivantes.

Informations complémentaires.

Le secrétariat d'examen se tient à votre disposition au 031 318 65 80 pour tout renseignement.

Votre candidature.

Avons-nous éveillé votre intérêt? Veuillez dans ce cas nous adresser votre dossier de candidature complet, avec lettre de motivation, CV et documents complémentaires (pour les personnes possédant l'autorisation de circuler: en plus des documents habituels, copie du permis de conducteur de véhicules moteurs délivré par l'OFT et attestation de l'ETF qui vous emploie), d'ici au 21 novembre 2018, de préférence par courriel à info@vhbl-afsm.ch, ou par courrier postal adressé au secrétariat d'examen AFSM, Hotelgasse 1, Case postale, CH-3001 Berne. Merci d'indiquer la mention «experte» ou «expert».

Association pour la formation professionnelle supérieure des mécaniciennes et mécaniciens de locomotive (AFSM)
Commission d'examen
Hotelgasse 1 · Case postale · 3001 Berne · Suisse
Téléphone 031 318 65 80 · Fax 031 328 40 55 · info@vhbl-afsm.ch · www.vhbl-afsm.ch/fr

CFF Cargo International

Changement de caisse de pension chez CCI.
Urs Schweizer, Comité VSLF

Le 4 septembre, nous avons été informés que CFF Cargo International prenait en considération un possible changement de caisse de pension. Le changement coûterait environ 15 millions de francs à CCI, car il y aurait lieu de rembourser des frais à la caisse de pension des CFF pour les retraités.

Sans en référer officiellement à nous, partenaires sociaux, une convention supplémentaire a été négociée en vue d'impliquer aussi le personnel dans le versement de ces coûts. La convention prévoit que les mesures en cours prises en vue d'assainir la caisse de pension pourraient être prolongées jusqu'en 2028. Le VSLF considère cette contribution comme proportionnée et a donné son accord à cette mesure.

A fin septembre les partenaires sociaux ont convoqué une assemblée du personnel, assemblée à l'occasion de laquelle le personnel devait prendre la décision: pour ou contre le changement de caisse de pension. Au sein du VSLF, le comité a décidé d'écrire un courrier aux membres de CCI et de procéder à une consultation des collaborateurs par écrit. Le VSLF était présent, à Muttenz, lors de l'assemblée du personnel. Nous y avons laissé apparaître le résultat positif de notre consultation afin que l'assemblée puisse prendre une décision en toute connaissance de cause. Finalement, le personnel a pris une bonne décision en changeant de caisse de pension.

L'art et la méthode qui ont prévalu lors des négociations ainsi que l'implication du VSLF dans cette démarche correspondent bien à notre vision des choses. Nous remercions néanmoins tous les protagonistes pour leur engagement. ➔



CCT CFF

Les négociations sur la sixième CCT des CFF ont débuté en janvier 2018. Il était prévu qu'elles se déroulent jusqu'en juin, mais le volume des revendications a fait qu'elles soient prolongées jusqu'en septembre 2018. *Comité VSLF*

Revendications

Du côté des CFF, un certain nombre de revendications ont été déposées, ce qui a remis en question un bon nombre de réalisations qui avaient pu être obtenues lors de négociations sur la CCT des années passées.

En faisant référence à une perte imminente de compétitivité, les CFF prévoient initialement de réductions à certains droits comme par exemple, les vacances, les primes de fidélité, les indemnités régionales, le nombre de jours de congé par année, etc.

La digitalisation conduit en outre à l'automatisation de nombreuses professions, ce qui conduit à une demande d'affaiblissement de la protection contre le licenciement. De l'autre côté, il y avait les syndicats qui ont naturellement défendu les avancées sociales, avec l'objectif d'obtenir les meilleures conditions d'emploi possibles, respectant ainsi les exigences posées par leurs membres. A notre avis, la plupart des exigences proposées par les syndicats étaient modérées et se révélaient être plutôt des ajustements des dispositions existantes.

Afin d'harmoniser nos revendications qui ne sont pas toujours convergentes, au sein de la commission de négociations, un certain nombre de rencontres et de discussions préparatoires ont été mises sur pied. C'est ainsi que la collaboration avec la direction des négociations a été bonne et professionnelle à cet échelon. Néanmoins, les négociations avec les CFF se sont plutôt avérées être une bataille défensive des syndicats qu'une négociation les yeux dans les yeux.

Déroulement des négociations

Les négociations débutent toujours avec des exigences maximales, cela fait partie du jeu. A notre point de vue, la tendance du grand partenaire au sein de la commu-

nauté de négociation à utiliser les exigences extrêmes de notre adversaire durant les négociations à des fins internes telle que le recrutement de nouveaux membres, a rendu les choses difficiles.

Le premier objectif des syndicats est, à notre avis, d'obtenir un maximum pour nos membres; cela ne peut pas être obtenu par des rassemblements de protestation, mais par une négociation habile. En outre de telles actions externes accompagnées d'une certaine victimisation conduisent à un durcissement des fronts plutôt qu'à de bons résultats.

En outre, pour être efficace, il faut que les représentants présents soient munis des pleins pouvoirs et qu'ils ne renvoient pas continuellement les décisions pour revenir quelques semaines plus tard les rejeter, au seul prétexte qu'ils doivent être confirmés dans leur mandat pour chaque décision par leur comité. La prolongation des négociations est aussi en partie due à cette situation.

Les représentants du VSLF ont obtenu, dès le début, toute la confiance ainsi que les compétences pour rechercher de bonnes solutions. Une partie de nos exigences étaient constituées des motions acceptées lors de notre dernière assemblée générale. Nous étions aussi prêts à entendre les revendications déplaisantes des CFF et de les apporter dans la négociation, afin de pouvoir les rejeter avec les meilleurs arguments. La stratégie du No-Go, en d'autres termes, le refus d'aborder certains thèmes, même seulement lors de discussions, s'est plutôt transformée en boomerang vers la fin des négociations; au détriment des membres.

Résultats des négociations

Le résultat des négociations a déjà été communiqué par le biais des plusieurs canaux.

DU point de vue du VSLF / Personnel des locomotives nous aimerions mettre en évidence les points suivants:

Primes de fidélité

- Les primes de fidélité sont maintenues et peuvent continuer à être prises en temps.

Indemnités régionales

- Elles sont maintenues telles quelles.

Flexa

- Report max. /Nouveau, environ 150 heures par an (avant: 400 heures).

- Salaire annuel / 13ème salaire / Indemnités du dimanche et de nuit / JAZ (max. 41 heures) / Prestations LEP / Primes.

- Retrait uniquement à partir de 164 heures.

- Retrait comme avant au moyen de SAP.

- Contrat valable jusqu'au 30.4.2022.

- Priora/Valida comme maintenant.

- Droit à 115 jours de congé par an

- Est maintenu.

- 7ème semaine de vacances

- Reste identique.

- Aspirants mécaniciens

- Le salaire forfaitaire est remplacé par le salaire de base plus les indemnités.

Révision de la LDT

- Au moins 1 week-end complet libre par mois

- Fin du service avant les vacances, au plus tard à 20 heures (sur demande)

- Dès le changement d'horaire 2019/2020: pauses extérieures nouvellement 15% au lieu de 30% de compensation.

- Tout ce qui dépasse une heure de pause reste totalement payé (BAR P)

- Pauses extérieures > 1 heure: 30% de bonification sur l'ensemble des pauses.

Temps libres

- Droit de ne pas être atteint durant les temps libres

- Garanties

- Pour 700 collaborateurs > garanties salariales 2011 réduites au minimum de



5000.- (max. 5% du niveau d'exigences le plus élevé)

- Pour 3000 collaborateurs > garanties salariales 2011 sont maintenues.
- CoPe
- Réorganisation et élections reportées en 2019
- Congé paternité
- Nouveau 20 jours au lieu des 10 comme jusqu'à présent.
- Protection contre le licenciement
- N'est pas retirée, comme jusqu'à présent dès quatre ans d'activité auprès des CFF.
- Réorientation professionnelle : conditions cadres pour les collaborateurs avec des salaires élevés seront renforcées.
- Réintégration : l'apprentissage ne sera plus pris en considération.

Participation aux frais d'absence

- 40 % de participation aux jours d'absence pour cause de maladie par le biais d'un retrait mensuel sur salaire ; dès 2019 en trois échelons de 0.4%.
- Compensation des collaborateurs avec une augmentation correspondante du salaire de base (nouvelle perspective de 145% à 146.2%).
- Compensation : Versement du salaire l'année 100%, 2ème année 90% y compris les indemnités (Ø/jour, 12 mois calculés rétroactivement)

Augmentation de salaire individuelle

- Jusqu'en 2022 annuellement 0,8% de la masse salariale est dédiée aux augmentations individuelles de salaire.
- 2021 +0.1% (=0.9%) unique
- Jusqu'en 2022 pas d'augmentations générales des salaires.

Part liée à la prestation unique

- Dès le 1.5.2020, limité à 0.4%/an. Dont 0.15% de plus dans l'augmentation individuelle 1/3 - 2/3.

Digitalisation

- Consensus sur les mesures visant à maintenir l'employabilité de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs par de la formation continue, par exemple
- Arrêt aux stands : environ tous les 5 ans possibilité offerte à chaque collaborateur de tester son employabilité et de prendre des mesures pour la formation ou la formation continue, accompagné par des professionnels des CFF. Pas de droit de veto de la part de la ligne ou des supérieurs, à cause du sous-effectif ou d'autres raisons.
- Création d'un fonds pour développer les thèmes de la digitalisation aux CFF

La CCT entre en vigueur le 1er mai 2019 et sera dénonçable pour la première fois le 30 avril 2022.

Sur demande de CFF Cargo, dès la fin de la période de validité, de nouvelles négociations pourront se dérouler chez CFF Cargo. ➔

Durée d'une semaine de vacances chez BLS

A de nombreuses reprises, par le passé, des questions ont été posées à propos d'un tour de repos après le dernier jour de travail, avant les vacances. *Thomas Krebs, comité BLS*



Historique

On en est arrivé à la conclusion que le dimanche avant les vacances le tour se terminait au plus tard à 22 heures et que le jour de la reprise, le service ne commençait pas avant 4 heures. (Selon le règlement des vacances du BLS, elles s'étendent du lundi au dimanche). Ceci n'a pas été considéré comme justifié et non conforme à la LDT par de nombreuses personnes.

Les éclaircissements intensifs ont débuté avec une question issue d'un des membres du VSLF lors de l'assemblée générale de section du 24 novembre 2014.

Une motion a ensuite été déposée officiellement lors de l'assemblée de section du 23 novembre 2015, motion qui a été acceptée à l'unanimité. Actuellement, le LPV SEV s'occupe aussi de cette thématique, bien que pour nous l'issue soit claire.

Procédure :

Le comité VSLF de la section BLS s'est adressée dans un premier temps au BLS, muni de la motion déposée. La conviction qu'il serait possible de trouver une solution à l'amiable avec le BLS n'a pas été satisfaite. Le BLS s'est montré certes prêt à discuter mais pas à trouver un compromis. C'est alors que nous nous sommes rendus à l'OFT avec nos questions et nous avons compris que nous n'étions en mesure d'obtenir qu'une réponse négative. Après des éclaircissements avec la protection juridique CAP du VSLF nous nous sommes finalement adressés au juriste du VSLF, Serge Flury.

Résultat

Il faut en convenir, le résultat n'est pas celui que nous avions imaginé. Cela signifie qu'il ne faut pas garantir de tour de repos avant les vacances ! Une semaine de vacances se compose de 7 x 24 heures.

Précisions concernant le résultat :

La loi (LDZ) est partagée en plusieurs parties. C'est ainsi que le temps de travail et de repos sont réglés dans la partie II, y compris le tour de repos qui précède un jour de congé. On traite des vacances dans la partie III. L'ordonnance (OLDT) est partitionnée de la même manière. Les juristes en déduisent donc que la partie II n'est pas applicable à la période des vacances (partie III), car elle ne fait pas partie du même chapitre.

Les juristes se posent en outre des questions sur l'objets des articles pris individuellement et en arrivent à la conclusion qu'un tour de repos n'a sa raison d'être que s'il suit un tour de travail et qu'il précède un autre tour de travail. Le tour de repos précédent un jour de congé est aussi prévu explicitement par la LDT et doit donc être garanti, à l'inverse du jour de congé de compensation ou du jour de vacance isolé. Les tours de repos ainsi que les vacances servent à se reposer et il y a là une succession, mais pas aux yeux de la loi.

En ce qui concerne la situation des vacances, notre avocat conseil explique clairement : les vacances doivent toujours être calqués sur les jours du calendrier, c'est-à-dire qu'elles commencent à 00 :01 et finissent à 24 :00. La CCT BLS nous garantit de manière grandiose une fin de service au plus tard à 22 :00 le dimanche avant le début des vacances. Cela signifie donc que l'entrée en service, après les vacances, peut intervenir au plus tôt le lundi matin à 00 :01. Le problème peut être désamorcé lorsque le week-end précédent les vacances est demandé comme jour de compensation et jour de congé. Ainsi, le jour de congé sera automatiquement précédé d'un tour de repos.

En cas de questions, les membres peuvent s'adresser aux collaborateurs de la section du VSLF suivants : Andreas Jost, Andres Dellenbach et Thomas Krebs. ➔

Une année et demie après Rastatt

Engagement du personnel des locomotives en interopérabilité. Par l'unification des installations, l'Infrastructure devrait favoriser la conduite sur l'ensemble des lignes pour le personnel des locomotives. *Groupe technique VSLF*



En raison des prescriptions pour les nouvelles lignes en ETCS, on assiste à une augmentation des exigences. Ainsi, les buts définis par l'OFT et les compagnies ferroviaires n'est pas atteint.

Les connaisseurs en la matière savent que le recours à l'anglais de manière unifiée n'apportera rien de plus.

NZZ 24.5.2018

Les politiciens et les compagnies ferroviaires veulent retirer des enseignements de la panne de Rastatt

L'interruption de la ligne ferroviaire à Rastatt l'année passée, a effrayé les compagnies ferroviaires ainsi que le monde politique. De nombreux ministres des transports européens se sont mis d'accord sur un certain nombre de mesures à prendre. Les compagnies ferroviaires sont aussi actives.

Alors que le dérangement au niveau de la construction soit résolu depuis longtemps,

les mesures d'accompagnement au niveau organisationnel et politique sont toujours en cours. Les autorités et les entreprises de construction travaillent ensemble afin d'être mieux préparées si un cas identique devait se reproduire. Mercredi, le signal politique dans ce sens est arrivé : les ministres des transports de sept pays : Suisse, Allemagne, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, France et Italie, se sont mis d'accord sur des mesures communes. Une résolution à ce sujet a été signée lors d'une rencontre à Leipzig, rencontre à laquelle notre ministre des transports Doris Leuthard et son homologue allemand Andreas Scheuer étaient invités.

De manière concrète, il s'agit de mesures d'assouplissement pour le trafic transfrontalier. Font partie de ses mesures, la reconnaissance internationale des homologations de véhicules, la standar-

disation des appareils de sécurité des trains et une plus grande flexibilité dans les connaissances linguistiques des mécaniciens. Lors de l'interruption de Rastatt, une route de détournement par la France n'a été utilisable que de manière restreinte, parce que les mécaniciens n'avaient parfois pas de connaissances suffisantes en français ou qu'ils ne disposaient pas des connaissances de lignes spécifiques.

CFF Infrastructure

Mise en service de l'ETCS niveau 2 sur le tronçon Sion - Sierre

Nous vous avons informés en date du 17 décembre 2017 de l'état d'avancement du projet visant à mettre en service la ligne Sion - Sierre (SIO-SIE) avec l'ETCS niveau 2. [...]

Rappel : Formation du personnel

Lors de mouvements de manœuvre, le personnel de conduite ou d'accompagnement doit disposer de connaissances de ligne suffisantes (buts d'itinéraire, limites de zone de manœuvre / prescriptions). Le personnel d'accompagnement (ex. en tête d'un train) doit être en mesure de voir les signaux non illuminés et réfléchissants montés le long de la ligne (ex. signaux d'arrêt de manœuvre ETCS) aussi de nuit. Par conséquent, la personne doit disposer d'un équipement d'éclairage adapté comme le prévoient les DE PCT Infra CFF (R I-30111, Chapitre 4.2, chiffre 6). ➔

De la déchéance d'un dépôt mondial dans l'insignifiance de la globalisation du monde ferroviaire. A la fin juillet, j'ai été autorisé à participer à une séance d'information concernant le développement de la stratégie commune avec le SOB. *Raoul Müller, Président de la section Luzern-Gothard*

Faisant remarquer que cela aurait pour conséquence de diminuer à nouveau le travail et l'attractivité du dépôt de Lucerne, je me suis vu répondre qu'on entendait souvent cette rengaine et que cela n'était pas identifiable à un dépôt spécifique par le représentant de RP qui était présent. Après avoir ravalé ma salive intensément, je me suis rendu compte qu'il y avait lieu ici d'obtenir des éclaircissements de manière urgente et que je devais m'occuper immédiatement de cette thématique.

La liste suivante provient d'un effort de mémoire ou d'une estimation grossière. Elle n'a aucune prétention quant à l'exhaustivité ou à l'exactitude au niveau des dates ce qui ne serait de toute façon pas possible pour l'auteur qui vient à peine de quitter l'âge juvénile.

Nous parlons de l'année 1987. Dans un hôpital non précisé d'une région de Suisse, l'auteur de cet article, devenu par la suite super mécanicien de locomotives aux CFF voit pour la première fois le jour de notre monde. C'est justement le nom que porte alors le dépôt de Lucerne : on parle du dépôt du monde. Le rayonnement est énorme. Des trains de fret et de voyageurs circulent sur l'axe Nord - Sud du Gothard. Son rayon d'activité s'étend de Genève à Romanshorn, de Bâle à Chiasso. On roule sur la crémaillère au Brünig, sans block sur le Seetal ou manœuvre sur le chemin de fer Kriens - Lucerne. Le délai d'attente pour incorporer le dépôt de Lucerne est d'environ 12 ans et on reste en moyenne 2ans à la réserve. En bref, on se retrouve au Zénith de l'attractivité, c'est ainsi que l'on se représente la profession de mécanicien de locomotives dans toute sa perfection.

Nous tous, savons que depuis cette époque beaucoup de choses ont changé. Avec la réforme des chemins de fer et ensuite la divisionnalisation, le domaine du trafic des marchandises y a complètement disparu. De même aussi la connaissance de ligne en direction de Bienne et de Schaffhouse. Comme une situation identique se développait dans tous les dépôts à l'échelon suisse, aucune attention particulière n'a été apportée ici. Après le virage du millénaire, la ligne expérimentale ETCS Sempach - Zofingen a apporté encore du travail intéressant et expérimental au dépôt de Lucerne, ce qui, au vu de la descente qui a suivi, ne représentait qu'une petite goutte d'eau sur une pierre bouillante. Car en 2004, ce travail a

déjà pris fin. La même année, l'exploitation du trafic dans l'Enlebuch a été transmise au BLS ; en guise de compromis, un groupe a reçu l'autorisation de continuer à y circuler. L'année suivante le Zentralbahn a été fondé et l'ensemble du travail sur la ligne du Brünig a aussi disparu. En 2008 la ligne Zofingen - Lenzburg a aussi été retirée pour des questions d'organisation. Avec la réorganisation du trafic du Gothard, les ICN ont rejoint Lucerne pour la première fois. Toutefois, une nouvelle tendance a été développée dans laquelle des conditions pour l'habilitation à la conduite de certains véhicules ont été définies. Pour l'ICN il y avait lieu de maîtriser deux langues et un



seul groupe a été instruit. Dès 2011, les navettes Colibri ont été transformées en Domino et le véhicule qui était alors un véhicule standard s'est mué en véhicule des spécialistes du groupe 3. Lors du changement d'horaire de 2012, le BLS a dénoncé complètement la collaboration avec les CFF et le trafic dans l'Entlebuch a été biffé définitivement. La prochaine collaboration avec une compagnie privée, le SOB, a été résiliée l'année suivante par les CFF. Cela a eu comme conséquence, la disparition du Voralpenexpress en direction de Romanshorn. En 2014, un ETR-610 a passé la nuit à Lucerne. Le personnel des locomotives du dépôt de Lucerne a continué à n'avoir le droit de le contempler que de l'extérieur. Simultanément, les grands travaux de la gare d'Oerlikon ont commencé. Le train reliant Bâle CFF à Zurich-Aéroport a été assuré par un RV-Dosto, afin de pouvoir tenir les temps de parcours assez serrés. Après la fin des travaux et le rétablissement de l'ancien matériel roulant, ce travail n'est jamais revenu chez nous. Ce n'est qu'avec l'introduction du HVZ, qu'un véhicule quasiment nouveau est arrivé à Lucerne, mais à nouveau pour un seul groupe. Avec la mise

en place de la quatrième phase partielle du S-Bahn de Zürich, la S9 Zug - Uster est devenue S5 Zug - Pfäffikon SZ. En lieu et place de DPZ des RV-Dosto ont été introduits et hormis quelques miettes sur la S3 et la S14, le S-Bahn zurichois est sorti de notre rayon. Une exception a été faite pour les mécaniciens qui mettaient leur voiture à disposition de l'exploitation. Ils ont obtenu la formation sur le rayon de Zoug avec les RV-Dosto et les DTZ. La même année, le tunnel de base du Gothard a été ouvert, ce qui a permis aux spécialistes du groupe 4 d'exécuter des courses en direction du Tessin. Lors du même changement d'horaire, les RE entre Berne et Olten se sont vu assurés par des RV-Dosto. Le dépôt de Lucerne n'a, à nouveau pas été instruit sur les 511. C'est ainsi qu'une ligne de déviation importante pour la NBS sort presque entièrement du rayon. On n'est pas en mesure de déterminer comment la connaissance de ligne pourra être assurée à long terme. Nous nous retrouvons maintenant dans le présent. Lors du changement d'horaire 2018/2019, les trains lucernois en direction de l'aéroport de Zürich devront faire demi-tour en gare de Zürich en raison de la perte de sillons. La ligne en direction de Bassersdorf doit disparaître temporairement durant deux ans. Nous avons déjà vécu la disparition d'un train en direction de l'aéroport et il y a fort à parier que cette fois encore, le déroulement sera comparable. Lors du changement d'horaire 2019/2020, la nouvelle coopération entre le SOB et les CFF sera mise en place. Cela ne signifie pas cependant que les prestations vont augmenter, mais annonce cependant, la disparition des trains directs Bâle - Lucerne - Erstfeld - Zürich et la ligne panoramique du Gothard, ce qui correspond finalement à une ligne de détournement pour la ligne de base du Gothard. Ici, à nouveau aucune stratégie à long terme pour garantir la connaissance des lignes.

Il n'est pas possible actuellement de définir l'influence qu'aura l'introduction du Giruno et des FV-Dosto sur le rayon d'activité du dépôt de Lucerne. On assistera vraisemblablement aussi ici à l'élaboration d'un concept captivant, concept pour lequel une masse de spécialiste vont être créés, à nouveau dans des conditions douteuses. Dans tous les cas, nous sommes impatients de voir tout ce que l'avenir nous réserve encore. ➤

D'où vient toute cette frustration?

Je me suis à peu près étouffé lorsque j'ai reçu le mail qui est publié ci-dessous. Est-il permis d'écrire un pareil texte ? Le mécanicien qui travaillait alors aux CFF et qui a, entretemps choisi d'aller offrir ses services dans une autre compagnie, me l'a envoyé avec son nom en entier et aurait aussi été d'accord de le publier tel quel. *Markus Leutwyler, rédacteur du LocoFolio*

En tant que rédacteur, je me suis résolu à ne pas citer les noms car il était prévisible que cela pourrait lui attirer de grands désavantages.

« J'ai dû apprendre par moi-même comment mon dernier supérieur hiérarchique au CFF m'a poussé, sous une contrainte latente, à effectuer des comportements dangereux par rapport aux PCT! Tout en étant couvert par HR, il faut le noter ! J'ai quitté l'entreprise CFF après exactement 28 ans de collaboration, frustré et dégoûté. Il est scandaleux qu'on conseille de rester à la maison et de jouer au modèle réduit, à des personnes de notre catégorie professionnelle. Dans qu'il est possible de compenser un manque de compétences par de l'agitation, il est normal que les irrégularités progressent. La sécurité est, à juste titre, aussi une affaire de chef ! Mon dernier CLP est de loin le plus grand idiot avec lequel il m'a été donné de parler du thème de la sécurité. »

C'est déjà fort de chocolat. Qu'est ce qui fonctionne si mal sans une entreprise pour que des collaborateurs de longue date même plusieurs mois après avoir quitté l'entreprise de manière dégoûtée, puissent encore contenir en eux une telle frustration profonde ? Je le lui ai demandé. Voici sa réponse :

« Ce sont particulièrement les tours du matin qui sont devenus plus longs et qui m'ont épuisé ! Afin de prendre ma responsabilité au sérieux, j'ai demandé en bonne intelligence avec la planification des ressources, qu'on m'attribue plutôt des tours du soir. »

Cela a débouché sur un conflit entre le collaborateur et son chef qui a demandé le soutien du service HR compétent.

« Un jour, lors d'un entretien de qualification, il m'a fait savoir que si je n'étais plus capable d'effectuer les rotations hebdomadaires prévues par mon service, ils devraient se poser la question de savoir s'ils pouvaient encore avoir besoin de moi ! »

Contrairement à son désir, le mécanicien a dû continuer à effectuer ses services du matin tôt et cela a conduit de manière regrettable à un cas de signal. Il a changé d'employeur et n'a plus jamais eu d'incident jusqu'à aujourd'hui. Mais il ne dénigre pas son ancien supérieur : *« après le cas de signal, il s'est cependant bien occupé de moi ! »*

En principe, les conflits entre salariés et représentant de l'employeur ne sont pas du



tout exceptionnels. J'aurais aussi pu tout simplement ignorer le Mail. Mais il existe une grande similitude avec un autre Mail que j'ai aussi reçu.

L'auteur m'a demandé, rétroactivement, de ne pas publier le texte. *« Je vous demande de garder le texte pour vous et de ne le publier nulle part. J'ai effectivement constaté que certains mots écrits peuvent parfois être mal compris aux CFF, à mon grand chagrin. Et je ne veux pas rajouter de l'huile sur le feu »*. Il a aussi été confronté à des irrégularités et il a considéré qu'il n'était pas soutenu par les supérieurs, mais plutôt intimidé et critiqué inutilement. Hormis les incidents qui se sont réellement passés, on lui a reproché soudain les déclarations critiques qu'il avait formulées et on les a utilisées pour le charger.

Est-ce que ce sont deux cas isolés ? Ce ne donne malheureusement pas l'impression d'être le cas. J'ai d'autres exemples ou des questions factuelles ont été mélangées avec des émotions et où les aspects de la sécurité ont été malmenés auprès du personnel des locomotives afin d'exercer un rapport de pouvoir. Un collègue s'est crêpé le chignon avec son chef. Au lieu de chercher à résoudre le conflit, le supérieur a mandaté un psychologue afin que celui-ci déclare le mécanicien inapte à la conduite. Le psychologue ne l'a pas fait. Il a seulement constaté qu'il existait un conflit non résolu.

Un grand nombre de mécaniciens, dont je fais partie, sont contents voire même très contents des relations qu'ils entretiennent

avec leur supérieur ou avec la planification des ressources. Mais qu'est ce qui cloche dans les autres cas ?

Presque tous les récits ont ceci de commun que les conflits débutent avec un problème concret et factuel. Il n'est pas rare que cela ait à voir avec un problème purement technique ou une question de conduite. Une anomalie qui empêche le mécanicien de faire correctement son travail. Ou bien il s'agit de directives contradictoires ou ambiguës. Dans de tels cas, les prescriptions ne donnent pas de réponses utilisables. Il s'établit une sensation d'inutilité et d'impuissance.

Beaucoup d'incidents ont provoqué une diminution de la confiance dans les forces dirigeantes. Souvent, ils ne sont que les révélateurs de l'existence de problèmes plus profonds, que personne ne peut ou ne veut résoudre. La baisse de confiance a atteint son sommet avec l'apparition de Sopre. Ce n'est que grâce à la réflexion et à l'expérience du personnel des locomotives que le désastre de Sopre n'a pas eu de plus grandes incidences sur les passagers.

La capacité de réflexion du personnel et la prise en compte de l'expérience ne vont pas de pair avec la représentation de quelques membres des sphères dirigeantes, que chaque manipulation peut être englobée dans des processus et qu'il suffit de s'y tenir sans réfléchir. En outre, de nombreux processus sont modifiés continuellement et il devient pratiquement impossible de les appliquer dans la pratique. C'est là que la frustration est préprogrammée. ➤

Redistribution dans le 2ème pilier

Contrairement au premier pilier (AVS / procédure de cotisations), dans le deuxième pilier (primauté des cotisations) il n'est fondamentalement pas prévu que les collaborateurs en cours d'emploi cotisent pour les bénéficiaires d'une rente. *Richard Widmer, mécanicien Zurich*

Au contraire, la procédure de couverture du capital doit être assurée, chacun pour soi au cours de sa période de cotisation (période d'activité professionnelle). Le capital constitué des contributions des employés, employeurs ainsi que le rendement des capitaux va être ensuite converti en une rente viagère pour la période de la retraite.

Depuis quelques années, ce calcul ne tient plus la route : Les rentiers continuent à jouir de rentes élevées qui sont calculées sur la base des rentrées trop optimistes des années de boom, alors que les fonds de pensions ont depuis longtemps cessé d'être en mesure de générer les rendements requis pour ces promesses de retraite.

Redistribution des actifs de pension en Suisse

Le 8 mai 2018 la commission de surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) a fait un communiqué de presse sur la situation financière des caisses de pension en 2017.

Celui-ci contient des informations alarmantes sur des montants qui n'ont jamais été redistribués dans le système du 2ème pilier et qui sont versés par les assurés actifs et les employeurs au profit des bénéficiaires de rentes : « Ces dernières années cela se monte à près de 1% du volume du capital de prévoyance, ce qui équivaut à près de 7 milliards de francs par an. » (1)

Concrètement, cela signifie que chaque année, près de 7 milliards de francs sont retirés du capital de prévoyance épargné (2ème pilier) en Suisse afin que – du point de vue actuel – les rentes trop élevées des retraités puissent continuer à être versées. Dans le communiqué on peut lire en outre : « Ils (assurés actifs et employeurs) assument ainsi le risque que le législateur leur fait courir par son estimation trop pessimiste quant à l'espérance de vie et ses pronostics trop optimistes en ce qui concerne les rendements des capitaux. » (1)

L'argent « redistribué » qui est retiré afin de verser les rentes actuelles va manquer aux travailleurs actuels lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite.

Redistribution au sein de la caisse de pension CFF

A ma demande concernant la redistribution au sein de la caisse de pension des CFF, le Président du Conseil de fondation

(Markus Jordi) m'a fourni les chiffres suivants :

2007 – 2012:	annuellement environ 300 millions de CHF (« ancienne » méthode de calcul – dès 2013 méthodologie selon les prescriptions CHS)
2013	140 millions de CHF
2014	99 millions de CHF
2015	90 millions de CHF
2016	-149 millions de CHF (Versement unique au profit des assurés actifs) *
2017	156 millions de CHF
2018	156 millions de CHF (pronostic)

**(remarque du rédacteur : cette « redistribution négative » n'est pas intervenue au détriment des rentiers. Il est de ce fait discutable de faire figurer cette bonification sous le titre de « redistribution »)*

C'est ainsi qu'entre 2007 et 2018, on a retiré près de 2,3 milliards de francs du capital de prévoyance des assurés actifs à la caisse de pension des CFF pour les redistribuer aux retraités !

Conséquences pour les futurs retraités

Le fait que ce calcul ne peut plus durer nous saute aux yeux. Les rentes actuelles sont garanties (la phrase standard utilisée jusqu'à présent en ce qui concerne une annonce de baisse des rentes ou des mesures d'assainissement est toujours la même : « rien ne change pour nos actuels bénéficiaires de rentes »).

Les responsables de notre organe de prévoyance (Conseil de fondation) doivent donc serrer les vis qui sont à leur disposition : futures rentes plus basses en raison des rendements inférieurs des placements de capitaux et abaissement continu du taux de conversion pour les futurs retraités. Des contributions d'assainissement sont aussi possibles, comme nous en avons déjà fait l'expérience douloureuse.

Toutes ces mesures concernent uniquement les « actifs », donc les collaborateurs en période de cotisations

Le 22 mai 2018, la CP CFF a informé que le taux de conversion allait à nouveau être abaissé du taux actuel de 5.18% à 4.73%, par paliers jusqu'en 2022. Cela signifie une nouvelle réduction sensible des rentes pour les assurés actifs.

La justification évoquée cette fois est que « les rendements des placements attendus ne sont pas suffisants pour financer le niveau des rentes actuelles. » (2)

Il convient de noter que les taux de conversion énoncés ci-dessus concernent le « taux de conversion global », lequel s'applique à l'ensemble du capital épargné – constitué des contributions d'épargne et crédits d'intérêts imposés par la LPP (salaires jusqu'à 84'600.-) et de la part sur-obligatoire (part du salaire au-dessus de 84'600.-). Etant donné que la part obligatoire imposée par la LLP continue à être soumise au taux de conversion légal de 6.8%, il est évident que le capital constitué des contributions de la part sur-obligatoire va être soumis à un taux de conversion très bas. Et c'est justement ici que la redistribution prend sa plus grande part puisque, pour cette partie du capital épargné, il n'existe ni taux d'intérêt minimal ni taux de conversion minimal.

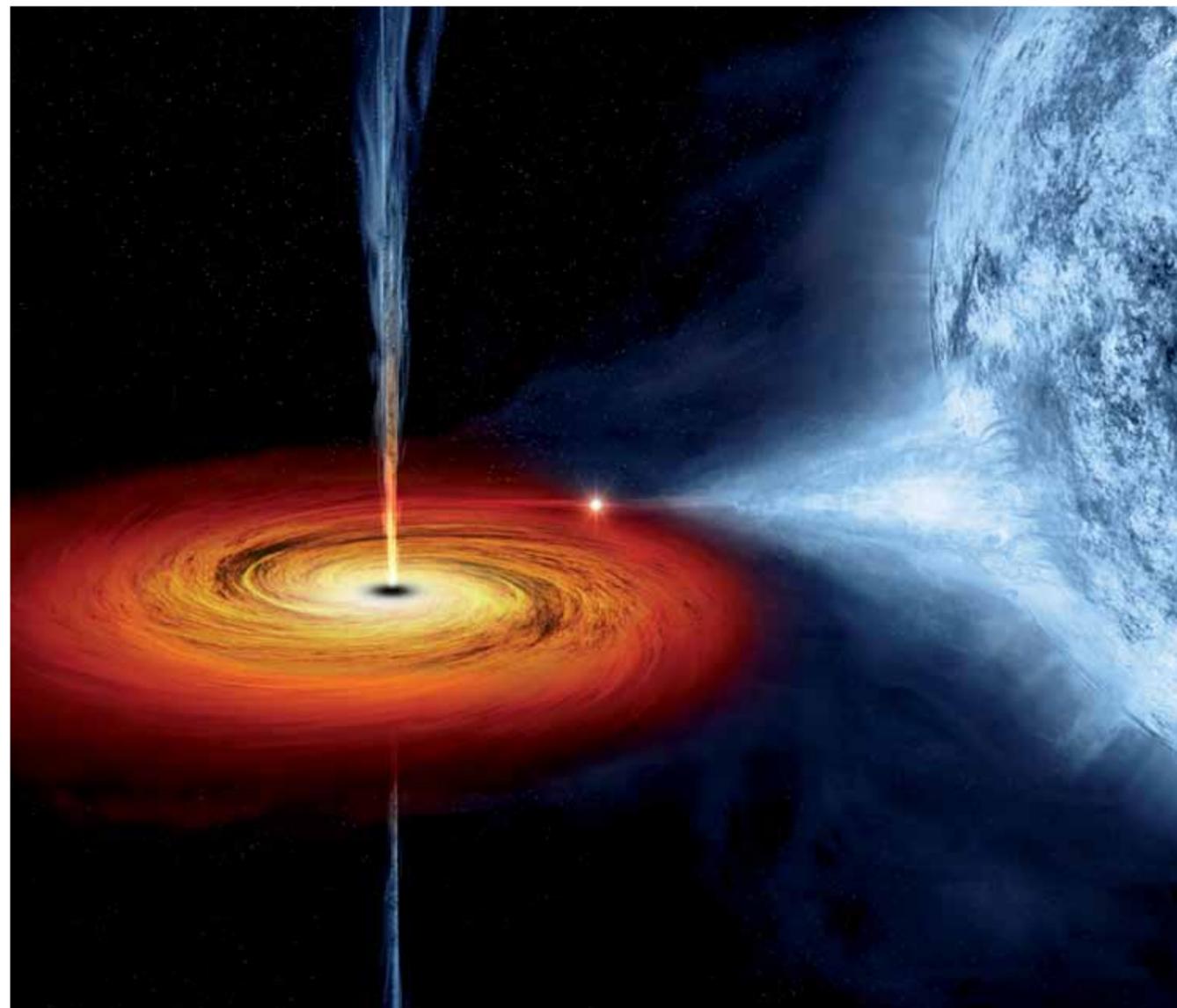
Toutes les caisses de pension éprouvent les plus grandes difficultés à obtenir les rendements nécessaires au versement des rentes qui avaient été alors promises, en raison des taux faibles qui existent actuellement. La situation de la caisse de pension des CFF semble être complexe pour deux raisons principales :

1. Elle a été libérée avant la crise financière sans disposer de réserves de fluctuation.
2. Elle a débuté son existence avec un pourcentage de rentiers de plus de 50% et vit actuellement encore avec un taux de personnes retraitées très élevé (actuellement 28'783 actifs pour 25'457 retraités – à titre de comparaison la caisse de pension de la ville de Zürich a 33'507 actifs pour 18'594 retraités – chiffres de 2017). (3) (5)

Les salaires des pensionnés sont intouchables puisque la loi le prévoit ainsi. C'est pourquoi, il ne reste à disposition que le capital des actifs comme « masse négociable ». Lorsque le nombre d'ayant droit à une pension est très élevé, comme c'est le cas aux CFF, les mesures de correction sont d'autant plus dures envers les cotisants actifs.

Le fait que les rentes actuelles ne peuvent pas être touchées pourrait revenir comme un boomerang à la tête des futurs retraités sous la forme d'un misérable taux de conversion à 4.73 % pour le calcul de leurs rentes.

Selon un expert en assurances, un taux de conversion de 5% serait suffisant pour le versement de 20 ans de rente sans un ren-



dement sur les capitaux épargnés. Cela signifie qu'on pourrait placer son argent sous son oreiller et se payer sa rente ensuite pendant 20 ans. Avec un taux de 4.73% il est évident que l'argent permettrait de vivre plus longtemps.

Selon l'Office fédéral de la statistique, l'espérance de vie à 65 ans s'élève à 19.7 ans pour les hommes et 22.5 ans pour les femmes. (4) Si, comme on peut s'y attendre durant cette longue période, les taux d'intérêts se remettaient à monter et que les caisses augmentaient leurs rendements sur les capitaux épargnés, il ne resterait au futurs « rentiers à 4.73 % » que les yeux pour pleurer et leur maigre rente pour vivre. Leurs rentes seront également garanties un jour, mais toutefois à un faible taux assuré. Pendant que des rentiers qui ont pu partir à la retraite avec des (trop) hauts taux de conversion peuvent se targuer d'être des « gagnants à vie », d'autres futurs pensionnés, sanctionnés par des taux de conversion inférieurs devront assumer le statut de « perdants à vie ».

La CHS commente ce problème de la façon suivante : « Beaucoup de nouveaux pensionnés ont dû participer au refinancement des rentes des générations de rentiers précédentes et sont confrontés maintenant à des taux de conversion qui sont parfois nettement inférieurs. S'il existe, à l'avenir, des excédents sur le capital de prévoyance, la première priorité sera d'augmenter les rentes des retraités qui sont basées sur des taux de conversion pareillement bas. » (1)

Répercussions sur l'entreprise CFF

La confrontation avec des prévisions de rentes continuellement à la baisse est frustrante pour les collaborateurs actifs, surtout lorsqu'elle est accompagnée de retenues sur salaires toujours plus grandes. En outre, la confiance placée dans la CP CFF diminue. Dans le rapport annuel actuel de la CP, les experts en prévoyance professionnelle de Liberia SA constatent : « Sur la base de l'évaluation globale des risques, il existe un risque modéré à fort

que la stabilité financière de la caisse de pension CFF soit mise en danger. » (5) Pour les CFF, la dégradation continue des prévisions de rentes génère en outre le danger de diminuer le caractère attractif de l'entreprise en tant qu'employeur. Et les CFF ont un besoin urgent d'une image d'employeur attractif, car beaucoup de nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs devront être recrutés ces prochaines années afin de compenser les nombreux départs.

Rappelez-vous des temps passés : avant on disait qu'en tant que retraité des CFF on n'avait pas à se soucier des finances... Aux yeux des futurs retraités : Tempi passati! ➤

Sources :

1. CHS prévoyance professionnelle, conférence de presse annuelle 08.05.18
2. CFF News du 22.05.2018
3. spotlight, CP ville de Zürich, Juin 2018
4. Office fédéral de la statistique (espérance de vie en Suisse à l'âge de 65 ans / état 2017)
5. Rapport d'activité 2017 de la CP CFF



© Foto SOB

Nouveau système salarial

Le nouveau système salarial a été introduit le 01.01.2017. Le personnel roulant, qui comprend les mécaniciens et les agents de train et qui était soumis au système de progression salarial automatique, n'a pas été incorporé dans le nouveau système et est resté soumis à l'ancien lors du changement. La limitation des plafonds de plages salariales n'a pas encore été réalisée. C'est ainsi que pour ces catégories professionnelles, le changement de système salarial n'a été effectif que le 01.01.2018. En raison de la grande envergure des salaires, le personnel des locomotives et les agents de trains, donc seulement ces deux catégories professionnelles dans l'entreprise, ont été répartis sur deux plages salariales. Sur les lettres d'information que les collaborateurs ont reçu personnellement concernant le nouveau système salarial, il n'a été tenu compte que de la plage salariale supérieure pour justifier les augmentations salariales et non des deux comme cela est inscrit dans la CCT ; du salaire minimum à l'achèvement de la formation jusqu'à la plage salariale la plus élevée correspondant à la fonction. Cette méthode de calcul correspond à un ralentissement de la progression salariale de 25% pour le personnel des locomotives.

La communauté de négociation a rendu le SOB attentif à l'existence de cet abus et exige la mise en place rétroactive des facteurs corrects des plages salariales pour le 1er janvier 2018 et de tenir compte des corrections pour les prochaines augmentations de salaire. Même l'accord obtenu

après un entretien avec le CEO T.Küchler, et qui s'est déroulé le 14 août, n'a pas obtenu l'effet escompté. A l'heure actuelle (fin septembre) la communauté de négociation s'efforce toujours de porter la question à une conclusion basée sur un accord mutuel.

Mise en place de la CCT

Lors de la mise en œuvre de la CCT existante, deux autres sujets ont depuis longtemps mis en évidence des différences de points de vue avec le SOB :

- CCT Art. 7.1 Temps de travail normatif ; les collaborateurs disposant d'un contrat de travail à temps partiel peuvent choisir, en fonction des possibilités de l'exploitation entre une temps de travail journalier inférieur ou un plus grand nombre de jours de congé. Si l'option s'est portée sur un plus grand nombre de jours de congé et que ce choix a été approuvé, le SOB refuse, en début d'année, de confirmer les jours supplémentaires auxquels cela correspond et donc de les garantir. Le calcul a été fait en fonction d'une réduction journalière du temps de travail moyen correspondant aux taux d'occupation. Le temps de travail supplémentaire qui en résulte, sera crédité. Si la durée moyenne des tours de service est inférieure à 492 minutes, le collaborateur achètera le temps manquant avec son taux partiel d'occupation. La tentation devient grande et avec une argumentation appropriée, l'entreprise pourrait facilement faire diversion si une demande était faite suite à un défaut d'acceptation selon le CO article 324.

Annexe 3, Art. 3 temps de marche

Les temps de marche n'ont partiellement pas été calculés en fonction de la CCT lors de relèves hors des lieux usuels de service et ceci jusqu'au 31.12.2017. En janvier 2016, le VSLF avait déjà attiré une première fois l'attention du SOB sur ce problème. Durant l'été 2016, le SOB a reçu une prise de position écrite concernant la pratique en vigueur. Au printemps 2017, la direction du département et la communauté de négociation ont défini des règles d'application détaillées en tenant compte des articles de la CCT et en fournissant des exemples pratiques. Il a été aussi possible d'y inclure des situations qui n'avaient pas été réglées auparavant. Nous sommes encore divisés sur la période concernant la bonification rétroactive des relèves qui n'ont pas été calculées conformément à la CCT. Le VSLF s'efforce de résoudre ces deux thèmes par le biais de solutions acceptables.

Coopération en trafic grandes lignes

La coopération SOB-CFF sera introduite dès décembre 2020 sur la ligne du Gothard. Dès cette période, les prestations seront effectuées avec du matériel roulant du SOB. Les prestations de mécaniciens au sud d'Erstfeld seront effectuées à raison de 55% par les CFF et 45% par le SOB. Au nord d'Erstfeld les prestations sont planifiées avec 100% de personnel SOB.

La décision concernant la deuxième ligne en coopération tombera avant la fin du quatrième trimestre 2018. La mise en place serait possible en décembre 2021.

Pour chaque ligne on compte avec un besoin supplémentaire en personnel d'environ 40 mécaniciens de locomotives pour le SOB.

Caisse de pension

L'assainissement de la caisse de pension a pu se terminer avant la date prévue. En date du 1er juillet, les contributions d'assainissement ont été suspendues et les retraits sur salaire ont été réduits en conséquence. Les contributions d'assainissement à hauteur de 11% (9% SOB, 2% collaborateurs) associée à une stratégie judicieuse des placements avec un rendement de 7.5% durant l'année écoulée ont permis au taux de couverture de remonter de manière réjouissante à 107,32% en date du 31.12.2017. Lorsque le taux de couverture est supérieur à 100% on considère que la caisse de pension est assainie.

La fin de l'assainissement a servi d'impulsion à l'amélioration du plan de prévoyance et donc à l'amélioration des prestations de vieillesse. Employés et employeur se partageaient jusqu'à présent les contributions à raison d'un ratio 42:58. L'augmentation de la contribution d'épargne est inférieur au montant versé lors de l'assainissement.

Dès le 1er juillet 2018 cela engendre des réductions sur salaire moindres et donc simultanément une amélioration du salaire versé.

Membres

A fin 2018, le groupe VSLF-SOB comptait 96 membres actifs. Durant l'année écoulée, nous avons eu le plaisir de saluer 11 nouveaux membres au sein du VSLF. Ernst Frei est parti à la retraite, 2 collègues sont partis chez CFF Cargo et 1 collègue a quitté le VSLF.

Assemblée des membres

L'invitation qui a été adressée en vue de l'assemblée des membres du 20 août 2018 à Schmerikon n'a été suivie malheureusement que par un nombre réduit de collègues du SOB, bien que Hubert Giger (Président du VSLF), Felix Traber (comité Ostschweiz), ainsi que Sämi Gmür (responsable VSLF-Thurbo) aient été présents. L'assemblée a été partagée en deux parties, ce qui est devenu désormais une tradition. La partie 1 a été consacrée à donner des informations sur les activités actuelles de notre syndicat. Hubert Giger et Felix Traber ont donné des informations sur le fonctionnement du VSLF en général. Ruedi Brunner sur les affaires qui concernent le SOB. Il s'agissait aussi de confirmer le poste d'un collègue au sein du comité VSLF-SOB. Il a été réélu à l'unanimité. Merci beaucoup pour la collaboration.

Dans la deuxième partie, nous avons eu le plaisir de saluer Hanspeter Schenk (responsable du personnel des locomotives SOB) et Martin Burkhard (responsable de la gestion de la flotte SOB). C'est avec impatience que les membres de l'assemblée ont entendu l'exposé de Hanspeter Schenk concernant la coopération sur les grandes lignes avec les CFF. Le dépôt de mécaniciens de Samstagern va être supprimé et un nouveau dépôt va être créé à Erstfeld. Le nombre de mécaniciens à recruter est considérable. Cependant, l'épée de Damoclès constituée par ATO (trains à conduite autonome) fait naître une insécurité palpable et provoque une situation incompatible avec le recrutement.

Martin Burkhard nous a informé tout spécialement sur la dotation en matériel roulant pour 2020 : le remplacement du matériel pour le Voralpen-Express, ainsi que la commande de nouveau matériel roulant pour le trafic grandes lignes et le complément de la flotte de trains régionaux. Afin de garantir la compatibilité complète avec le parc de matériel existant, il y a lieu de relever encore certains défis, par exemple dans le système d'information à la clientèle. Les discussions intensives de l'assemblée se sont prolongées lors de l'apéritif qui a suivi.



© Foto Thurbo

Depuis le début de l'année la nouvelle convention collective de travail négociée est en vigueur. Comme cela a pu être démontré peu après la clôture des négociations cette CCT est immature, particulièrement en ce qui concerne le système salarial. Toutes les parties n'ont pas la même perception de quelques articles importants. Nous avons essayé d'aplanir ces « plis » lors de plusieurs entretiens.

Négociations ultérieures concernant le système salarial

Les représentants du personnel (SEV, VSLF et transfair) ont rencontré une délégation de Thurbo lors de deux séances qui se sont déroulées le 05.06.2018 et le 14.09.2018, dans le cadre d'entretiens dédiés au système salarial.

Changement de plages salariales : Nous en avons profité pour discuter des conditions régissant le changement de plage salariale. Nous avons pu rapprocher nos visions, particulièrement en ce qui concerne le nombre d'années nécessaires pour pouvoir changer de plage salariale. En fonction de la catégorie professionnelle, la durée nécessaire pourra être différente. En ce

qui concerne le personnel des locomotives ce changement interviendra automatiquement après le passage du premier examen périodique pour autant que le supérieur hiérarchique ne propose pas de repousser ce passage (au maximum de deux ans) pour des raisons impérieuses.

Fonctions supplémentaires : Lors des discussions de ces derniers mois, il s'est avéré qu'une prime pour les fonctions spéciales (mécanicien formateur, circulation selon les prescriptions étrangères, remplaçant au bureau de la disposition) serait plus indiquée qu'une plage salariale plus élevée. Le descriptif des fonction supplémentaires a été saisi au protocole. La conduite selon les prescriptions étrangères valable uniquement lorsque la formation a été accomplie complètement avec franchissement des gares frontières (Konstanz, Waldshut et Schaffhouse resp. St. Margrethen et Buchs) et figure comme fonction supplémentaire. Thurbo a tenu à insister qu'elle serait seule à déterminer la grandeur de la prime relative aux fonctions supplémentaires.

Règlement des indemnités : Le texte concernant les indemnités qui a été placé sur Intranet durant l'été est un papier de

Thurbo rencontre avec les partenaires sociaux, 14.09.2018
Hubert Giger, Président VSLF

Un des thèmes importants abordés lors de cette rencontre aura certainement été la réglementation sur les fonctions supplémentaires dans la nouvelle CCT Thurbo, lesquelles sont compensées par des primes. De même, la conduite à l'étranger, au-delà des gares frontières sera indemnisée par des primes.

Thurbo a tenu à préciser qu'elle serait seule à déterminer le montant des indemnités pour fonction supplémentaires. La communication à l'intention des mécaniciens n'a pas été bonne.

En ce qui concerne le personnel des locomotives, la progression dans la plage salariale supérieure ne peut intervenir qu'après avoir réussi le premier examen périodique, sur proposition du supérieur et que cette progression peut être retardée au maximum de deux ans sur l'établissement d'une raison impérieuse.

Le texte concernant les indemnités qui a été publié cet été n'est qu'un outil de travail interne. Les indemnités effectives sont celles qui ont prévalu jusqu'à présent.

Bien que la situation financière de l'entreprise soit bonne, Thurbo ne tiendra plus compte des 30% de bonifications en temps prévus pour les pauses extérieures qui ont été abolies pour les pauses de moins de 61 minutes, lors de la révision de la LDT/OLDT. Les discussions vont se poursuivre.



travail à usage interne. Le texte d'origine continue à être valable.

Bonification en temps pour les pauses extérieures : Les bonifications en temps de 30% pour pauses à l'extérieur tombent, en raison de la modification de la LDT/OLDT. Thurbo est d'accord de parler avec les syndicats d'une éventuelle implication des collaborateurs, lorsque les résultats financiers de cette économie sera connue. En outre, un résultat financier confortable devrait être dégagé en 2019. Les entretiens seront poursuivis.

Mutations au sein du comité

Dès le début de l'existence de Thurbo, en 2001, le VSLF est devenu partenaire social de cette compagnie ferroviaire. Depuis cette époque, le représentant VSLF Thurbo occupe un siège au sein du comité de la section Ostschweiz. Jusqu'en 2010, une unique personne s'est chaque fois occupée des intérêts du petit groupe de mécaniciens encore gérable jusque-là. Avec les années, d'autres membres ont rejoint le VSLF de manière réjouissante. C'est ainsi que l'investissement en temps s'est aussi accru. Lors de l'assemblée générale de l'automne 2009, Willy Scherrer a repris le mandat et s'est mis en quête, peu après, de nouveaux compagnons. C'est ainsi qu'un comité de cinq personnes s'est formé, comité qui est resté relativement constant les années qui ont suivi.

Depuis environ deux ans, il est apparu que tant celui qui rédige ces lignes, Sämi Gmür (2010-2018) en sa qualité de responsable VSLF Thurbo que son remplaçant, Alexander Gort (2010-2013 et 2016-2018), désiraient se retirer. Malheureusement il manque des mécaniciennes et mécaniciens intéressés à reprendre ces tâches. A l'occasion de mon passage aux CFF durant cet automne, j'ai décidé de remettre mon mandat définitivement, malgré le fait que je n'avais pas trouvé de successeur. Alexander Gort s'est retiré de son mandat en même temps que moi. Il ne reste maintenant que Kevin Friedrich, Manuela Trüb et Michael Burri au comité. Nous continuons à rechercher un nouveau responsable qui aura pour tâche de représenter les intérêts de nos membres au sein des organes du VSLF, qui soit à même de participer aux négociations avec Thurbo et qui conduise le comité.

Durant les derniers six ans, nous avons négocié de manière vivante. Nous avons essayé de renégocier les BAR du personnel des locomotives en tentant d'y incorporer des composantes des BAR CFF. Malheureusement, les négociations ont échoué en raison des trop grandes différences entre notre point de vue et celui de Thurbo, en ce qui concerne les aspects importants. Durant les années 2016-2018 nous avons complètement remanié la CCT. Durant

cette période, des séances de partenaires sociaux et des négociations salariales ont eu lieu régulièrement. C'est pourquoi, il est important que le VSLF continue à rester actif dans ces rencontres.

Retour sur l'assemblée des membres du 21.08.2018

A l'occasion de l'assemblée des membres VSLF-Thurbo, qui s'est tenue le 21.08.2018 à Weinfeld, nous avons eu le plaisir de saluer les membres présents ainsi que nos invités : Hubert Giger (Président VSLF) et Ruedi Brunner (responsable VSLF-SOB).

L'ordre du jour était conséquent, mais une grande partie revêtait plutôt un caractère informatif. Le point « règlement des indemnités » (remarque : Thurbo avait décidé de rédiger et de publier une nouvelle mouture de cette annexe à la CCT sans consulter les partenaires sociaux) a débouché sur une discussion nourrie. Les fonctions supplémentaires ont constitué un autre point qui a donné matière à discussion.

Le dialogue annuel entre le Président du conseil d'administration (Werner Schurter) et les syndicats s'est déroulé à mi-août. Cet échange est une bonne plateforme pour les parties en présence dans le but d'échanger des informations et d'aborder certains problèmes sans la présence de la direction Thurbo. Durant l'assemblée des membres, nous avons pu communiquer à nos membres les questions que nous avons posées à Werner Schurter et les réponses qu'il y a apportées.

L'intérêt a aussi été grand lorsque nous avons abordé le point de la réglementation concernant la relève au sein du comité Thurbo et qui prévoit comment le comité VSLF Thurbo devra s'organiser à l'avenir. Nous avions communiqué déjà avant l'assemblée des membres que Sämi Gmür et Alex Gort allaient se retirer. La recherche de sang nouveau ne s'est pas montrée aussi évidente qu'on aurait pu l'espérer, mais nous avons cependant pu trouver une solution transitoire pour le reste des échéances de 2018 durant l'assemblée. Il faut remarquer que c'est une solution transitoire et nous continuons à rechercher un responsable VSLF Thurbo. L'apparence du comité, après la période de transition, dépendra fortement du fait que des personnes se soient ou non mises à disposition pour assurer la représentation du VSLF et donc à apporter des conditions de travail justes et appropriées pour tous.

En fin d'assemblée, Hubert Giger a présenté le projet VHBL-AFSM aux membres. AFSM = association pour la formation professionnelle supérieure des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives. Il a expliqué ce que contenaient les examens et quelles perspectives offraient la reconnais-

sance du métier de mécanicienne/ mécanicien de locomotives.

Nouvelle directrice

A la fin 2018, le directeur Thurbo, le Dr. Ernst Boos nous quitte pour une retraite bien méritée. Il dirige la compagnie Thurbo depuis sa fondation en 2001. Sa relève est assurée par Madame Claudia Bossert. Agée de 54 ans elle est actuellement responsable de la gestion du trafic aux CFF pour la région de Suisse orientale. Auparavant, elle a occupé diverses fonctions au sein de la Télévision suisse, pendant plus de 20 ans. Nous souhaitons tout de bon à Ernst Boos dans sa nouvelle vie et adressons notre cordiale bienvenue au sein de Thurbo, à Madame Claudia Bossert.

Temps de travail pour les tâches accessoires NA

Selon les BAR personnel des locomotives Thurbo, deux jours de travail (4.5 minutes par jour) sont attribués au compte de temps de travail de chaque mécanicien, afin de compenser les tâches accessoires. Durant ces dernières années, les tâches sont devenues plus nombreuses : des mises à jour du système ou des programmes quasiment chaque semaine sur la tablette ou le Smartphone, synchronisation quotidienne des données LEA (lors de la rédaction des BAR, il ne fallait le faire qu'une fois tous les 72 heures), un nombre important d'information supplémentaires qu'il faut lire ou triées, beaucoup plus de modifications des services en raison des chantiers, etc.

Il y a plusieurs années, à l'occasion de négociations sur les BAR, les CFF ont recalculé et redéfini les travaux faisant partie des tâches accessoires. Cette étape doit être effectuée chez nous avec quelques années de retard. Les bonifications en temps pour les tâches accessoires valables aujourd'hui sont calculé en fonction des conditions d'il y a quinze ans. Dans le cadre d'une collaboration avec Thurbo, nous désirons recalculer le temps nécessaire sur la base de la modification des conditions.

Cours volontaires

« Les cours volontaires » constituent un nouveau phénomène dans lequel on trouve des enseignements concernant l'approfondissement des connaissances sur la loi sur la durée du travail, ou durant lesquels on a la possibilité de faire des courses d'entraînement sur le simulateur de conduite. Nous sommes d'avis que de tels thèmes font parties des connaissances professionnelles des mécaniciens et qu'ils devraient faire l'objet de journées de formation où le personnel est payé. Thurbo n'a aucun avis à ce sujet. Les cours restent donc volontaires et continuent à se dérouler sur le temps libre et sans bonification en temps.



Läckerli

Groupe technique

Pris une machine au dépôt. Une petite douceur et l'écriture sont un beau geste. Merci. C'est dans le carnet jaune de réparation qu'on écrit le plus volontiers les feedbacks.



Qualité

Groupe technique

Trafic ferroviaire européen de qualité

Pourquoi la disposition des locomotives doit avoir plus de priorité que le trafic ferroviaire ? Peut-être que SOPRE a eu son rôle à jouer. Dans tous les cas la multiplication de mauvaises locomotives sur les trains a été si fréquente que la situation n'a été corrigée qu'au moyen d'un plus grand investissement en personnel de manœuvre.

Dommage pour notre clientèle.



Lindau sur le lac de Constance 2.10.1983 La locomotive suisse a deux largeurs de pantographes différents. CFF Re 4/4 11200 et 1044 ÖBB

Feedback Video

Andreas Meyer, CEO FFS

De: Meyer Andreas (CEO)
Envoyé: Mardi, 31 juillet 2018
A: locofolio@vslf.com
Concerne: Rire c'est bon pour la santé.

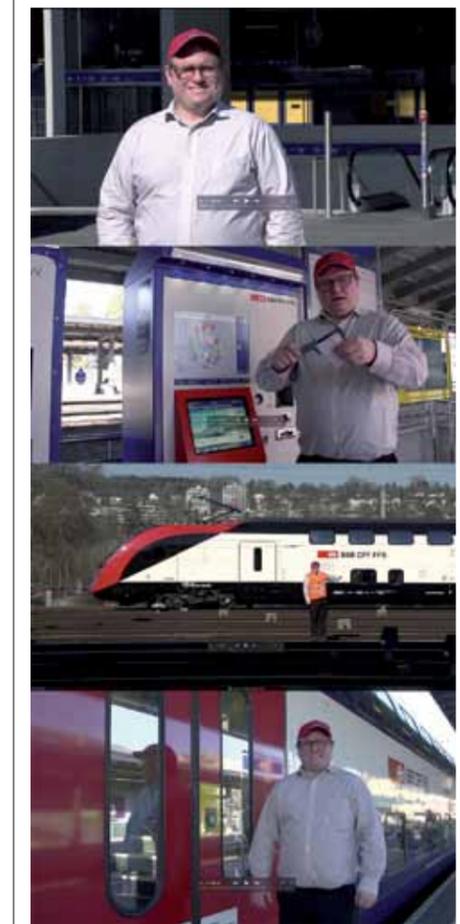
Cher Markus

Tu écris, dans ton article paru dans le Locofolio 1/2018, que tu ne serais pas en mesure d'imiter ta vidéo qui est, à mon avis, fort réussie. Je trouve que cela est dommage. Tu as abordé certains thèmes d'une manière très humoristique.

J'ai montré cette vidéo à de nombreux amis et connaissances et ils l'ont tous trouvée excellente sans exceptions. Je te demande de relativiser cette affirmation. Il n'y a rien de mieux que de pouvoir se moquer les uns des autres et de mettre de la sorte les carences en évidence. Nobody's perfect!

Je me réjouis de la sortie d'une nouvelle version de la vidéo ou d'un équivalent et te salue cordialement,

Andreas



Qui s'en soucie ?

Ceux qui naviguent sur les médias sociaux finissent inévitablement par tomber sur de « précieux » conseils de vie. Le plus classique d'entre eux est certainement « ne rêve pas ta vie, vis ton rêve ! » Markus Leutwyler, rédacteur du LocoFolio

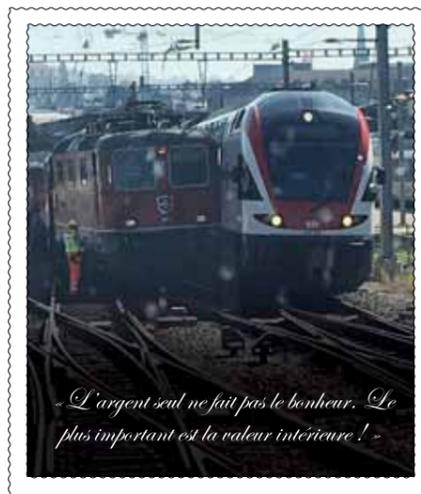
Ces derniers temps on a l'impression que ces « bonnes paroles » ont été martelées de manière insistante dans divers départements du quotidien ferroviaire. Les signaux sont situés à droite, à gauche, en-haut, en bas, ils sont ronds au lieu d'être carrés ou ridiculement petits comme ceux du catalogue Märklin ? Ne désespère pas ! Il ne faut pas compter sur de l'aide ou alors après de nombreuses interventions. Mais que diriez-vous dans l'intervalle de :



SOPRE fait aujourd'hui ceci, demain cela et après-demain peut être rien du tout. Respire profondément, monte dans l'hélicoptère et observe la situation d'en-haut. Et voir la chose positivement :



Des centaines de millions de francs sont redistribués au sein des caisses de pension. Personne n'a la moindre idée de comment nos rentes de vieillesse seront versées. Pas si grave :



La vision depuis la cabine de conduite est troublée, de même que le moral ?



L'application CFF-APP ne fonctionne à nouveau plus ? Elle fournit elle-même la réponse :



Pourquoi est-ce que nous nous énervons à nouveau ? Pourquoi encore rédiger des annonces alors qu'elles ne servent à rien d'autre que de regarder le carrousel tourner ?

La force réside dans le calme. Ami ne t'énerve pas ! Quoi qu'il arrive, vis ton rêve. Aucun voyageur n'est encore mort suite à un retard. Au contraire, nous lui offrons, par ce moyen, la possibilité de faire une pause au niveau de sa conscience dans le train. AHhhmmmm.



Appel au don

Baromètre des brosses et des bidons dans les gares de la région Ouest.
Marc Engelberger, Comité VSLF

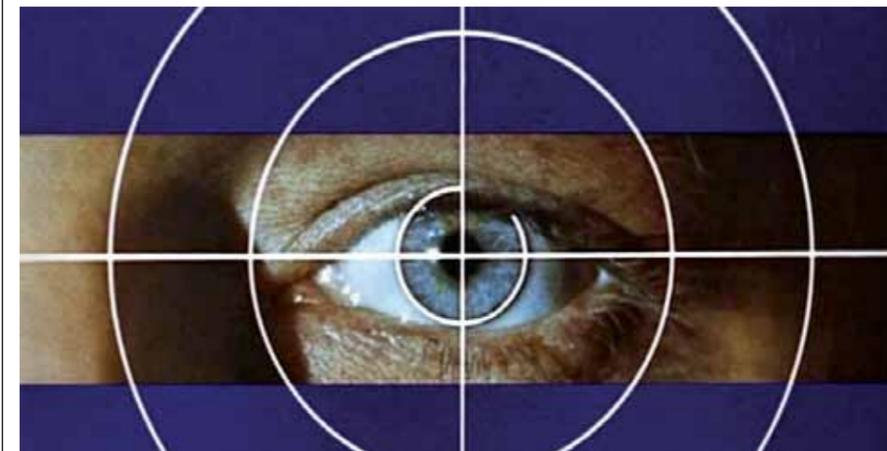
Au vu de l'expérience que nous avons pu amasser en rapport au manque de brosses et de bidons pour le nettoyage des vitres frontales dans certaines gares de la région Ouest, le VSLF se permet de lancer cet appel au don :

S'il se trouve que vous êtes par hasard en possession d'un vieux bidon et/ou d'une brosse qui pourraient venir compléter le trop peu de ces outils mis à la disposition des mécaniciens par certains responsables de CFF Voyageurs/filiale Ouest, merci de bien vouloir contacter le comité de la section Romandie. Qui sait, peut-être que grâce à votre générosité, les mécaniciens pourront à nouveau, à Allaman tout comme à Vevey, à Payerne tout comme à Lausanne à la voie 70, nettoyer convenablement les vitres frontales de leurs convois l'été prochain afin de mener leurs clients en toute sécurité à destination. ➔



Feedback LocoFolio 1/2018

Une fois de plus, le LOFO 1/2018 est percutant, sa lecture captivante au plus haut niveau, intéressant, à l'occasion teinté d'une ambiance de polar. Hans Baer, sympathisant VSLF



J'aimerais fournir un feedback à propos de deux articles :

Cas de signaux et irrégularités

Le développement de la jungle des signaux est devenu tout simplement préoccupant. A l'époque, on disposait d'une structure claire avec des signaux avancés et des signaux principaux, alors que maintenant, un signal avancé peut aussi occuper la fonction de signal principal et réciproquement et ceci avec une densité de signaux qui va en augmentant. En outre lors de la commutation du signal, en passant d'une image à une autre, il arrive que le signal soit éteint pendant plus d'une seconde ou, encore plus mauvais, que les deux images apparaissent simultanément ; l'ancienne et la nouvelle. Il s'agit tout simplement d'un « NO GO » au niveau des principes de la sécurité.

La situation est encore plus extrême au niveau des signaux nains. Le principe de base veut qu'ils soient situés sur la gauche dans le sens de la circulation (à Spiez ils étaient, de prime abord, placés tous du côté montagne). Le franchissement d'un signal nain était considéré comme un péché capital jusqu'au moment où les accès à la ligne de base du tunnel du Gothard ont été ouverts. Au lieu d'éteindre les signaux nains en ETCS on a choisi de peindre le capot des signaux, non valables pour la circulation en train sur l'ETCS, en bleu et de laisser les lampes allumées en position « fermée » ce qui a eu pour conséquence de donner l'impression de franchir les signaux nains fermés à grande vitesse et sans réagir ! C'est particulièrement la nuit qu'il est difficile de faire la différence entre des capots bleus ou

noir ; la nuit tous les chats sont gris, c'est bien connu. Une voix bien informée m'a assuré qu'il serait possible de programmer la RBC (Radio Block Center, moyen de communication entre le poste d'enclenchement et la locomotive) afin d'établir un parcours train en ETCS de manière correcte tant au niveau des signaux nains que dans la présentation en cabine. Où sont restés les principes de base de la sécurité ?

De même, il y a lieu de parler des signaux nains (à l'essai) en Valais avec leurs lampes bleues : à St. Maurice lorsque le soleil est rasant près de midi en hiver, lorsque l'on vient de Martigny, on voit apparaître les lampes bleues dans un blanc resplendissant en raison de l'éblouissement (!) alors qu'à Vevey les nains brillent fidèlement dans un rayonnant bleu « couleur des trams de Zürich ». Est-ce que la signification des signaux est claire dans tous les cas ?

Ces quelques exemples sont là pour démontrer à quel point le danger de procéder à une erreur d'interprétation ou de confondre deux signaux est devenu grand, ceci principalement parce qu'on laisse se créer des lacunes dans la gestion de la sécurité d'une part et que, de l'autre part, on a encore réduit massivement la durée de la formation. Les cas de signaux sont évidents, principalement lorsque l'expérience n'est pas encore très grande.

Le groupe technique insiste avec raison pour que la durée de la formation soit étendue. Je pense qu'il serait utile que le groupe technique puisse formuler concrètement son plan de formation, avec l'espoir que la formation puisse ensuite être adap-

tée en conséquence ; mais peut-être que là, j'enfonce des portes ouvertes. En ma qualité de l'un de vos milliers de passagers, je suis naturellement reconnaissant que le VSLF soit littéralement à l'avant-garde de la bataille.

Interview Smart Rail 4.0

Markus, tu poses ici absolument les bonnes questions, en mettant l'accent où c'est nécessaire.

Les réponses laissent une impression amère. L'impression qu'un représentant des personnes situées au front ne soit pas pris totalement au sérieux, n'est malheureusement pas négligeable. On assiste ici à la rencontre de deux mondes différents. D'une part on trouve la vision du mécanicien de locomotives enserré dans son corset de règlements ajusté au corps

et qui, dans la pratique, assure son service plein de responsabilités 24 heures sur 24, et dont les éventuelles erreurs ne peuvent tout simplement pas être jetées à la corbeille ou effacées au moyen de la touche « delete », mais qu'au contraire elles peuvent au mieux avoir des conséquences importantes qui peuvent conduire jusqu'à l'accident. D'un autre côté, la branche « visionnaire », assise à la table de travail derrière un écran, souvent quelque peu retirée dans une tentative d'essayer quelque chose et de regarder ensuite ce qui se passe et dont les éventuelles répercussions sur le mécanicien dans sa cabine de conduite, lui paraissent d'une importance secondaire.

Je pense que toutes les nouvelles features (en français moderne systèmes d'assis-

tance) qui vont venir et qui seront introduites au niveau digital/électronique, ne devront servir et n'avoir comme seul objectif qu'à soulager et simplifier le travail du mécanicien, justement dans l'idée d'un vrai système d'assistance ! Pour le moment cela va dans une toute autre direction ; le respect et la considération sont parfois mis à l'épreuve dans un ordre hiérarchique visiblement sous-optimal et convenu et ceci parfois au détriment de la sécurité.

La comparaison avec l'aviation accuse ici d'un retard conséquent. Ma perception issue de ma propre expérience dans ce département est tout autre. La pratique et le développement ont toujours cohabité dans une considération et un respect à niveau, main dans la main, alors que la philosophie américaine a toujours été orientée vers le fait que le pilote devait être considéré comme la personne centrale dans l'automatisation puisqu'il devait malgré tout pouvoir intervenir de manière manuelle dans n'importe quelle phase du vol. La philosophie des grands constructeurs aéronautiques européens a adopté ensuite la direction de l'automatisation complète (comparable à l'ATO ferroviaire), mais, alors qu'un certain nombre d'expériences désagréables se sont produites, elle a ensuite viré vers la manière de penser américaine.

Des considérations sur le thème GoA4, comme elles ont parfois été colportées par la presse, sont plus qu'obsolètes dans une exploitation ferroviaire aussi hétérogène que la nôtre. On pourrait considérer comme un progrès gigantesque le fait de ne devoir transmettre les données de votre train plus qu'un seul ordinateur au lieu des trois actuels. Avec des critères de plausibilité mieux adaptés, il serait encore certainement possible d'éliminer quelques sources d'erreur.

Il serait souhaitable de renforcer le lien en pratique (mécanicien) et visions (Smart Rail 4.0) de manière plus étroite dans un respect mutuel et dans le but de rechercher des solutions optimales. Pour cela il faut des gens qui comprennent quelque chose du « terrain » et pas seulement de « l'écran ».

Dans ce sens, le texte d'introduction du Dr. M. Meyer « expert dans la branche ferroviaire » dans le cadre bleu situé en dessous est la meilleure partie de cet interview. Il est conseillé à tout un chacun de le lire et de s'en inspirer. A propos : dans le transport aérien nous avons toujours vécu en fonction de cette méthode et cela a porté ses fruits.

S'il vous plaît, restez dans la course ; votre avis est important au plus haut niveau ! ➔

Comprendre

Nous cernons vos besoins, qu'il s'agisse d'opérations bancaires quotidiennes, de prévoyance, d'objectifs de placement ou de propriété du logement

UBS Switzerland AG
Bärenplatz 8
3011 Bern
Téléphone 031 336 21 11

ubs.com/suisse

© UBS 2018. Tous droits réservés.



RETRAITE

Mise à la retraite / travail pendant la retraite

Les mécaniciens retraités gardent leur statut de membre actif au sein du VSLF. Ils peuvent prendre part à toutes les manifestations, disposent du droit d'éligibilité et de vote et reçoivent le LocoFolio. Coût : 60.- par année. Les membres du VSLF qui exercent une activité de mécanicien de locomotives sont automatiquement au bénéfice d'une assurance de protection juridique professionnelle fournie par le VSLF.

Les membres retraités qui continuent à exercer la profession de mécanicien doivent en informer impérativement le VSLF, afin que leur protection juridique professionnelle soit réactivée. Dans ce cas, la cotisation entière de membre actif sera aussi à nouveau perçue. Les changements de dépôt ou les changements d'employeur peuvent nous être communiqués par Internet.

CPT

Information concernant le contrat collectif avec la caisse maladie CPT

Dans le courant du mois d'août 2018, le contrat collectif qui lie le VSLF et la société d'assurances CPT a pu être renouvelé. Les conditions favorables dont bénéficient nos membres auprès de cette assurance restent par conséquent les mêmes.

FORMATIONS LDT

L'essentiel en bref

C'est à toute vitesse que notre poste de travail change continuellement d'apparence. Nous devons relever ce défi et toujours nous tenir au courant.

Il en est ainsi avec la Loi sur la Durée du Travail. Nous sommes coresponsables du respect de la LDT.

Le VSLF propose un cours à ce sujet en 2019, dans le but idéal d'apprendre les nouveautés concernant cette loi.

Les détails vous seront fournis en temps voulu par le biais d'une Newsletter et d'un affichage dans les dépôts. D'autres infos sont disponibles sous : www.vslf.com/services/formation/seminaires/

CAP

Protection juridique

Nous recevons toujours des demandes visant à savoir si la protection juridique professionnelle destinée à couvrir l'activité de mécanicien de locomotive est aussi valable à l'étranger.

Dans les conditions générales de l'assurance conclue avec la CAP, société d'assurance en matière de protection juridique, les choses sont convenues de la manière suivante : L'assurance est valable en CH/FL, en Europe (à l'exception de la CEI) ou dans un état riverain de la Méditerranée.

SECRÉTAIRE / ACTUAIRE

Nous recherchons une/un secrétaire syndical / une/un actuaire qui fonctionnerait au niveau du comité central pour l'ensemble du syndicat.

Les tâches principales de la/ du secrétaire consistent dans l'envoi ainsi que la coordination des invitations, dans la rédaction du procès-verbal des séances du comité central et des diverses assemblées, de la tenue du rapport d'activité en vue de sa présentation lors de l'assemblée générale ainsi que dans la tenue des diverses listes et tables. La / le secrétaire collabore en outre avec les autres fonctionnaires pour répondre aux requêtes des membres et des tierces personnes.

Es-tu intéressé(e) par l'activité au sein du syndicat et désires-tu soutenir activement le comité central ainsi que l'ensemble du VSLF ?

Si tu as des questions ou que tu recherches des informations, adresse-toi à :

Hubert Giger
Président du VSLF
Tel.: 079 136 37 51
praesident@vslf.com

ou

Kay Rudolf
Secrétaire / actuaire VSLF,
Tel.: 079 505 12 80
sekretaer@vslf.com

IN MEMORIAM

Nous vous prions d'honorer le souvenir des collègues suivants et de leur rendre un dernier hommage.

Eduard Mast

Sektion Ostschweiz

*1934

+ 21. 09. 2024

Egon Knödler

Sektion Ostschweiz

*1934

+ 10. 10. 2018

Hans-Peter Kestenholtz

Sektion Basel

*1956

+ 18. 8. 2018

Un recueillement silencieux
Comité central VSLF et tous les collègues