



MC

PX



Editorial

Markus Leutwyler, Rédacteur du LocoFolio



Courrier imposant !

Chère lectrice, cher lecteur

Parfois cela vient, premièrement différemment et, deuxièmement pas quand on le pense. Nous avons pensé à une nouveauté pour notre assemblée générale du 21 mars à Lucerne. 13 collègues devaient préparer une courte présentation en lieu et place des longs discours habituels de nos invités externes. Je n'ai pas besoin de vous dire que les exposés n'ont pas pu se faire devant un public ni pourquoi... Ces exposés ont trouvé leur place dans le présent LocoFolio. Ce sont 13 coups d'œil différents sur le même système.

„La valeur n'est pas ici question d'argent, mais bien de satisfaction, de loyauté et de confiance.“, nous dit le Président du VSLF Hubert Giger.

„Nous n'accepterons plus jamais de mauvais compromis !“, déclare combativement le membre du comité romand Marc Engelberger.

Courrier imposant ! – Editorial.pdf

„Car tous ces projets ont un point commun : ils coûtent extrêmement cher et leur utilité est cependant très faible.“, pense le Co-Président de la section BLS Christof Graf.

„En un peu plus d'un an TILO comptera plus de 40% mécaniciens supplémentaires et deviendra ainsi toujours plus grand“, dit Pietro Pangallo, le nouveau Président de la section Ticino.

„CFF Cargo International a reconnu que le personnel des locomotives, plus il reste plus il a de la valeur et que du personnel satisfait n'a pas de prix.“ Même les louanges trouvent ici leur place comme celles de Urs Schweizer.

Les autres sujets récurrents tels que la sécurité, les canaux d'annonce ou les conditions de travail restent des thèmes d'actualités.

Ce qui est réjouissant, c'est le nombre de lettres de lecteurs. Par exemple comment Astérix conquiert Rome et les CFF avec ses mots aussi simples que « *lumière*

enclenchée ou pas ? » et qu'il tient sept dirigeants en haleine.

Que sont effectivement les tâches du Conseil d'administration ? Pourquoi a-t-on vu la Présidente du Conseil d'administration des CFF, Monika Ribar, plus souvent ces derniers temps dans la presse ? Vous trouverez les réponses dans l'interview que nous avons eu avec elle.

Pas discuter à propos d'elle mais bien avec les personnes concernées ; telle est la devise actuelle. C'est aussi la règle pour le Coronavirus. Comment se présente la situation actuelle aux yeux d'un virus. Vous l'apprendrez avec lui (pas tout à fait pris au sérieux dans l'Interview avec „Covi“.

En lieu et place d'une assemblée générale bruyante, nous obtenons un LocoFolio très épais. Il y a matière à lire. Je vous souhaite une lecture captivante !

Markus Leutwyler
Rédacteur du LocoFolio

20:01



La voix du Président

Hubert Giger, Président VSLF

Chers collègues



Nous vivons actuellement des temps extraordinaires. L'attaque virale a confiné toute la Suisse à la maison en raison des mesures édictées par les autorités du pays. Non pas toute la Suisse, les cheminots employés au front ont continué à se rendre au travail. Nous avons appris par les CFF, qui ont été élevés au rang de gestionnaire système au sein des chemins de fer, que nous autres mécaniciens, faisons partie du personnel « nécessaire à l'exploitation ». Donc déterminant. Cela était déjà évident pour nous jusqu'à présent mais cela faisait plaisir de l'entendre de la bouche de ceux « d'en face ». Nous avons aussi appris que des moyens illimités étaient à disposition pour maîtriser la crise. C'est cependant rarement le cas.

Il n'a pas été possible d'éviter le chaos qui s'est installé au début de la crise du Corona, même si on pourrait penser qu'après la pandémie du H1N1 de 2009 on aurait dû être beaucoup mieux préparé. Et c'est ainsi que les 6 lingettes désinfectantes envoyées sur le tard ont donné plus l'occasion de rire que d'effrayer les méchants virus.

L'état-major Corona de crise des CFF a effectué tout de suite des conférences téléphoniques régulières avec les partenaires sociaux et nous avons toujours été au courant ce qui nous a permis de soumettre nos revendications de manière directe et simple. Les grands problèmes rencontrés au début, particulièrement au Tessin et à Brigue avec les trajets transfronta-

liers et les nombreux aspirants italiens dans les cabines de conduite, n'ont pu être maîtrisés qu'avec un certain retard. Je suis convaincu qu'après les hésitations initiales, il n'y a pas eu de mauvaise volonté à mettre en place correctement les directives visant à protéger la santé des collaborateurs. Les informations relatives aux virus et à ses effets, de même que les prescriptions changent continuellement, encore aujourd'hui.

Le fait que la question des groupes à risques, de la garde des enfants, etc. ait été réglée tout de suite simplement et « avec cœur » est une chose bonne et juste. Il n'est pas non plus évident que sans aucune revendication, on a décidé de garantir les salaires à 100% de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs des CFF, même durant les périodes de travail réduit. Malheureusement, toutes les compagnies n'ont pas suivi cet exemple.

Il est compréhensible que durant ces périodes troubles, chaque problème ne peut pas être résolu par une solution adaptée. Selon l'importance des comptes de temps de travail et selon le lieu de service, il y a eu des différences au niveau de la responsabilité dans la réduction des comptes de temps de travail. L'attrait de ces réductions est perçu différemment en fonction des collaborateurs concernés.

Hormis les mesures prises pour les personnes à risque, il ne faut cependant pas oublier ceux qui ont effectué leur travail normalement. Aux chemins de fer, nos représentants, c'est-à-dire vos collègues, étaient sur place et ont participé aux discussions pour obtenir des solutions équitables aux différents problèmes rencontrés.

Dans cette crise, le personnel des locomotives s'est profilé en tant que garant fiable du maintien de l'exploitation et, pour beaucoup, probablement de manière étonnamment simple. Une des raisons principales réside dans le fait que nous

sommes capables de différencier cette situation de crise des problèmes artificiels et auto-générés et que nous sommes à même de prendre les mesures nécessaires au sein de la division de la conduite des trains, de manière autonome, orientée vers des solutions et sur une base volontaire. En outre, la collaboration avec des solutions bilatérales entre la planification et le personnel des locomotives a fonctionné en grande partie de manière impeccable. Là où cela n'a pas fonctionné, provient du fait que la collaboration était déjà fortement compromise.

La crise a obligé les entreprises de transport ferroviaire à se concentrer sur l'essentiel, afin de garantir la poursuite de l'exploitation. Cela peut constituer une grande chance pour l'avenir, pour autant qu'on fasse une réflexion sur les structures existantes et que l'on se recentre sur le cœur de nos activités. Les influences financières vont nous occuper encore de nombreuses années et des mesures de rationalisation seront peut-être essentielles.

Nous considérons qu'il est un devoir pour nous de mettre à disposition notre savoir-faire ferroviaire afin de produire un chemin de fer svelte, bon, avantageux et qui fonctionne. De la connaissance ferroviaire plutôt que des expertises onéreuses, des solutions durables plutôt que des groupes de projets dispendieux, des prestations plutôt que de belles promesses.

Le personnel des locomotives est tout à fait prêt à accomplir sa part pour maîtriser la crise, mais la symétrie des victimes doit être maintenue. Nous n'accepterons pas d'être facturé pour chaque minute ou chaque seconde effectuée, simplement parce que chez nous les calculs du travail accompli se font à la seconde près, alors que dans d'autres départements on admet de manière plus indolente que les prestations ont été effectuées à 100% alors que le travail s'est fait à domicile.

Avec la reprise du trafic, le sous-effectif du personnel des locomotives va à nouveau se faire ressentir et notre pertinence opérationnelle deviendra plus évidente que jamais. Ici aussi il y a aura lieu de trouver des solutions avantageuses pour que nous ne soyons pas les seuls à devoir compenser nous-mêmes les réductions de travail imposées par un surcroît de travail, pendant que dans d'autres divisions ou d'autres corporations les collaborateurs pourront tout naturellement continuer à profiter de leurs week-ends et des jours de pont durant les fêtes de Noël.

Après plus de 120 ans d'histoire syndicale, c'est la première fois que nous n'avons pas pu effectuer notre assemblée générale en mars. Tout comme la fête de départ du CEO des CFF Andreas Meyer qui a dû être reportée.

C'est dommage, d'autant plus que plus d'une douzaine de collègues y auraient fait un bref exposé dans la partie officielle. Vous pourrez lire leurs intéressantes interventions dans cette édition. Elles ont été rédigées avant la crise du Corona mais elles restent toujours d'actualité car après la crise, c'est comme avant la crise. Je vous souhaite des moments très inspirés. Nous avons soumis les motions déposées par les membres et les sections à l'intention de l'assemblée générale à nos délégués qui se sont prononcés sous forme de votation. Je remercie tous les collègues pour l'excellente collaboration. Grâce à eux, nous avons pu remplir nos obligations statutaires de manière efficace et correcte, malgré les conditions cadres difficiles. Les résultats de l'assemblée des délégués écrite sont publiés dans cette édition.

Des nouvelles têtes ont fait leur apparition au sein du comité central du VSLF : Tobias Früh et Raoul Müller. Je les félicite chaleureusement et leur souhaite d'être en de bonnes mains. Nous nous réjouissons d'un sensible rajeunissement, pas seulement au comité central et espérons une nouvelle dynamique rafraîchissante.

Malgré cette période extraordinaire, il y a eu d'autres affaires et quelques nouveautés. La reprise de prestations grandes lignes par le BLS et le SOB implique que nous participions continuellement à des entretiens et à des négociations. Nous continuons à penser que les ressources et les énergies ne seront pas engagées de manière optimale.

Notre objectif est un engagement logique, productif et économique du personnel des locomotives sur les trains. Afin de parvenir à cette optimisation, nous avons besoin de compétences spécifiques en réseau et non de jardinage à court terme. Nous ne sommes pas encore sur la bonne voie.

La stratégie de partenariat en trafic des marchandises a été entérinée par la signature d'un contrat entre CFF Cargo et Swiss Combi SA. Les CFF restent actionnaire majoritaire et CFF Cargo est intégré au Groupe CFF en tant que société indépendante. Le rythme est donné par la nouvelle cheffe, Désirée Baer. Une première rencontre positive s'est déroulée en mars (avant le Corona).

En juillet nous allons pouvoir faire connaissance du nouveau CEO des CFF, Vincent Ducrot. En tant qu'ingénieur en électricité, il a certainement les bonnes dispositions pour diriger un chemin de fer électrique. Nous y voyons des opportunités et nous réjouissons de cet entretien.

Je vous souhaite à tous une bonne santé, des nerfs d'acier et beaucoup de confiance. Et toujours une bonne route en toute sécurité.

Votre président
Hubert Giger

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-Nachessen** 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!)**



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



Allocution de Hubert Giger

Mesdames, Messieurs, très chers invités, chères et chers collègues. Permettez-moi de commencer en jetant un rapide coup d'œil en arrière sur l'année commerciale 2019 du VSLF. *Allocution de Hubert Giger pour la 62ème assemblée générale - VSLF 2019*

Les membres les plus jeunes du comité central que sont Marc Engelberger, Urs Schweizer et Martin Geiger se sont rapidement mis dans le bain et ont repris leur mandat avec succès. L'ensemble du comité central est bien repourvu et les responsabilités sont clairement établies.

Cet après-midi nous allons procéder à de nouvelles élections. Nous allons vous présenter des jeunes candidats motivés pour les mandats de caissier, responsable de la division P, en ce qui concerne le comité central, ainsi que pour les postes de responsable de la formation, la gestion de la banque de données, responsable de la formation et un membre de la CCV.

Le nombre de membres a aussi progressé de manière positive durant l'année passée. Au début février nous avons eu le plaisir d'accueillir le 2000ème membre actif au sein du VSLF.

De nombreuses et nombreux collègues nous accordent leur confiance. Il s'agit d'un devoir pour nous de nous ériger en vue de garantir une bonne progression salariale et d'assurer une répartition correcte des tâches. Une discrimination au niveau des salaires en raison de l'âge ne saurait être acceptée ni de notre part ni de celle des employeurs.

Au niveau financier la situation est fondamentalement solide. Cela nous a permis, lors des décisions de la dernière assemblée générale, de ramener les cotisations des membres de 34 francs à 30 francs par mois. Toujours plus de prestations et une grande qualité pour toujours moins d'argent. Mesdames et Messieurs, aujourd'hui, où peut-on trouver encore une pareille offre ?

Durant l'année passée, nous avons eu à nouveau une rencontre officielle avec l'Office fédéral des transports OFT, chose qui ne s'était pas produite depuis longtemps. Nous avons abordé le thème de la sécurité dans les compagnies ferroviaires. L'intérêt porté par l'OFT à cette question a été grand et les contacts ont été approfondis. Dans la section VSLF de Genève, quatre mécaniciens ont saisi le Tribunal administratif fédéral pour des questions en relation avec le droit du travail. Trois d'entre eux ont obtenu gain de cause. Combien ont coûté ces heures qui auraient pu être économisées... Et la valeur n'est ici pas l'argent, mais bien la satisfaction, la loyauté et la confiance.

Vous en apprendrez plus, plus loin dans cette assemblée à ce sujet.

Merci à la CAP, à ce propos, pour la coopération toujours bonne et fiable. On pourrait quasiment parler de travail d'équipe. Merci.

Au niveau du partenariat social, on peut dire que l'année 2019 a été une bonne année. Nous n'avons jamais eu autant de sollicitation de la part de la presse. J'ai ressenti 2019 comme étant l'année des vérités, dans bien des domaines. C'est ainsi que les grands rêves d'un monde digital, ont été rattrapés par la réalité et pas seulement auprès des chemins de fer. La complexité des systèmes est souvent sous-estimée et l'homme doit être plus que jamais au centre afin d'atteindre les capacités nécessaires à un prix avantageux.

Les systèmes de sécurité inutiles et exagérés renchérissent les chemins de fer, péjorent les capacités et rendent l'interopérabilité plus difficile. En outre ils ont permis des erreurs relevant de la sécurité. On devrait pouvoir y renoncer.

Après l'accident tragique de notre collègue chef de train Bruno qui s'est déroulé l'année passée à Baden, le chemin de fer n'a plus été comme avant. Quelque chose s'est cassé, quelque chose qui avait fermenté depuis bien longtemps.

Une réaction logique a vu le jour après l'accident sous la forme d'un grand projet mis en place par la direction de l'entreprise, projet qui a repris la procédure d'annonce et la culture du juste. Et maintenant on apprend que « le problème de la procédure d'annonce a été sous-estimé et que le besoin d'agir est plus grand que ce qu'on avait pensé ».

La « culture du juste » est essentielle pour une entreprise. Si elle est absente, il manque l'essentiel. Comme un boulanger sans farine, une banque sans argent, ou une compagnie ferroviaire qui se contente plus que de s'administrer.

Si on renvoie les mécaniciens comme avec des élèves de l'école primaire qui ont oublié leurs affaires de gym, dans le cadre des cours de formation sur les véhicules moteur; si on réclame un certificat médical dès le premier jour de maladie par manque de confiance, à l'image des apprentis de première année, cela révèle visiblement une culture qui ne peut plus être comprise par la base.

Le mécanicien de locomotive endosse chaque jour seul, la responsabilité de trains dont la valeur atteint plusieurs centaines

de millions de francs et celle de milliers de passagers. Et ceci 24h heures sur 24 avec – grâce à la digitalisation – des tours répartis dans des délais toujours plus courts et des comptes de temps de travail débordants. Cet écart ne correspond plus à la vision que l'on se fait d'une culture durable et intelligente.

Pour le domaine des mécaniciens de locomotives les valeurs suivantes sont valables : le recrutement, la formation, le plan d'engagement, la formation continue, les prescriptions, la culture et surtout les interfaces doivent provenir d'une même source pour en augmenter l'efficacité.

Nous ne pouvons être efficace que dans le cadre que notre environnement nous procure. Notre environnement s'est beaucoup éloigné de notre l'activité centrale et se gère en grande partie tout seul.

Un titre du mois de février m'a tout particulièrement frappé profondément:

« *Après des pannes géantes, les cantons sont à la recherche de réseaux alternatifs* »

Est-ce que Swisscom est le nouveau CFF ? Lorsque les CFF deviennent les synonymes de spécialistes de la panne, il est grand temps de se faire gentiment des soucis.

Notre grande dirigeante, la Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga loue les CFF comme étant toujours une des meilleures entreprises de transports ferroviaires d'Europe. J'ai toujours pensé que nous étions les meilleurs en Europe !

La moyenne ne suffit pas. Les chemins de fer sont grassement payer en Suisse par les deniers publics, donc aussi par nous.

Le VSLF se bat pour l'indépendance, l'intégrité et l'Honneur. Cela ne fait pas toujours de nous un partenaire social simple. Mais cela fait de nous un partenaire fiable et précieux, car nous disons toujours ce que nous pensons. Beaucoup de problèmes rencontrés aujourd'hui, auraient pu être évités si on nous avait écoutés.

Merci beaucoup. Mon allocution se termine ici.

Cette année, nous avons décidé, en lieu et place d'orateurs externes, de donner la parole à nos collègues de la base.

13 mécaniciens se sont fait des réflexions et ont tenté de les résumer dans de courtes allocutions. Ainsi, Mesdames et Messieurs, vous pourrez avoir un aperçu non filtré de la réalité.

Bien du plaisir.

Chers invités, chères et chers collègues. Permettez-moi, tout d'abord, de me présenter brièvement. Mon nom est Daniel Hurter et je travaille depuis 37 ans au service des CFF dont les 19 dernières en tant que mécanicien de locomotives et, depuis dernièrement, titulaire d'un brevet fédéral.

Un ancien président de la direction générale, président du directoire, ou CEO, peu importe quelle dénomination est actuellement attribuée à cette fonction, a une fois expliqué qu'au vu des défis croissants au sein de l'entreprise il devenait urgent de répartir le personnel des locomotives des CFF entre les deux entités : transport des voyageurs et transport des marchandises. Donc maintenant, je travaille d'une part pour CFF Cargo au dépôt de la gare de triage du Limmattal et, d'autre part, comme mécanicien CFF P à Zürich sous la désignation précise de P-O-BP-ZFR-OT-ZF1-ZUE3. Si vous en arrivez à la conclusion que suite à ce bégaiement je fais preuve d'une préférence pour le Dada ou que je souffre d'un quelconque trouble du langage, je suis en mesure de vous rassurer. Il s'agit tout simplement de l'abréviation usuelle pour décrire l'unité de production à laquelle j'appartiens.

Lors de chaque réorganisation, pardon, lors de chaque évolution, cette abréviation devient toujours un peu plus longue. Et aux CFF dans le transport des voyageurs, nous nous sommes réorganisés ces dernières années. Depuis le 1er avril 2019 notre présidente du Conseil d'administration n'est plus séparée des mécaniciens de locomotives par 6 échelons de commandement mais bien par 8. On devrait plutôt dire isolé ? Je vous laisse donc vous faire une idée sur les relations qui peuvent exister entre une hiérarchie aussi rigide dans les hautes sphères de la direction et les réalités du terrain rencontrée au quotidien par l'opérationnel.

Mais nous nous sommes diversifiés aux CFF dans le trafic des voyageurs. Pour le personnel des locomotives nous avons désormais une personne responsable pour chaque délai de répartition, que ce soit annuel, mensuel, à moyen terme, journalier et pour le jour suivant. Avant chaque appel téléphonique on se trouve confronté à la joyeuse énigme de savoir si on a sélectionné la bonne personne. Mais à la fin cela ne joue aucun rôle. Premièrement, l'interlocuteur qui se trouve à l'autre bout du fil ne sait pas exactement s'il est lui-même la personne compétente et, deuxièmement, la réponse à la question de savoir si on peut obtenir un jour de congé supplémentaire est systématiquement NON – même si le décompte d'heures à reprendre déborde de toutes parts.



Oui l'effectif des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives est réduit. La raison principale à cette situation ne réside pas dans les erreurs de planification mais dans la multiplication des chantiers et des manifestations importantes. C'est du moins comme cela qu'on nous l'explique. Et en janvier et février, la balance du personnel était soi-disant équilibrée. Les nombreux professionnels de la communication des CFF pourront finalement nous expliquer pourquoi nous avons aussi été sollicités durant cette période pour effectuer des journées de travail supplémentaires. Dans tous les cas nous autres mécaniciennes et mécaniciens de locomotives ne pouvons bientôt plus utiliser nos excédents de temps de travail sous forme de temps libre et nous nous retrouvons confrontés froidement à une hausse de notre taux d'occupation. Il est clair que nous avons le choix de travailler à temps partiel. On est finalement moderne aux CFF. Déjà deux à trois ans après le dépôt d'une demande correspondante, il devrait être possible de travailler à temps partiel. Et on gagne alors du temps pour effectuer des activités intéressantes. Par exemple pour la saisie, comme chaque automne, des jours de congés du temps partiel, bien avant qu'on sache exactement comment on va travailler l'année suivante. Ou on obtient des possibilités de contacts sociaux avec un répartiteur qui n'est pas en mesure de comprendre que l'octroi des jours de congé

du temps partiels ne sont pas un geste de miséricorde mais un droit bien mérité du collaborateur qui se fait au détriment une renonciation à une part de son salaire. Oui nous sommes modernes aux CFF. Dorénavant, il existe du télétravail aussi pour les mécaniciens de locomotives. Nous apprenons, à la maison, comment cheminer le long des voies en toute sécurité. Par exemple pour les cheminements du personnel qui sont exempts de tout obstacles, conformément aux prescriptions et qui se terminent soudainement sur un chantier incontournable. Ou comment se nourrir de manière saine et équilibrée. Par exemple le soir à 21 h 30 par le biais d'un repas tout prêt acheté au Selecta et réchauffé dans le four à micro-ondes. Parce que chez « chez SBB » on a oublié qu'à côté du navire amiral CFF équipé des beaux restaurants du personnel de l'Hilfikerstrasse, du Wyler ou de l'Aarepark, il existe un autre CFF constitué des travailleurs résiduels qu'on n'a pas encore pu digitaliser et qui sont actifs à des horaires irréguliers, loin, très loin à la base, bref, le personnel occupé dans des tours. Et nous « *workons* » à la maison et roulons « *smart* ». Pour passer des examens de français sur l'ordinateur qui sont tellement affinés que même les gens de langue maternelle française ont une réelle chance d'y échouer. Si vous cherchez à fréquenter une salle de classe virtuelle depuis la maison, cela échoue puisqu'elles ne sont pas acces-

sibles au moyen d'un iPad. A titre de rappel, l'iPad est l'outil de travail personnel du personnel des locomotives CFF.

Vous devriez maintenant nous poser la question : pourquoi nous, les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives continuons à jouer le jeu ? Pourquoi nous ne cherchons pas un autre défi professionnel ? Maintenant, je peux vous le dire, je me pose aussi la question. Pas toujours, mais de plus en plus souvent. Peut-être que la réponse réside dans ce que plus d'un collègue m'ont déjà dit : « j'aime toujours faire mon travail en tant que tel. Mais il faut oublier tout l'environnement ». Peut-être que la motivation à exercer notre activité journalière réside aussi exactement dans le fait que nous remplissons les exigences formulées par notre clientèle et par les contribuables qui financent les entreprises de transport ferroviaires : transporter des personnes et des marchandises de manière sûre et fiable. Accepter que les entreprises ferroviaires soient payées pour élaborer des organigrammes et des processus qui échouent lamentablement dès qu'ils sortent des murs protecteurs de l'administration et rencontre la dure réalité du terrain, relèverait de la plus grosse tromperie. Et je ne peux pas m'imaginer que la collectivité verrait d'un bon œil que les moyens financiers qu'elle a généreusement mis à contribution – des millions pour ne pas dire des milliards – sont allègrement dévorés par des projets comme l'ADL, Sopre/Caros, l'ETCS et autres... Bref, des projets que l'on considère déjà comme des succès dans le sens où ils ne pénalisent pas trop le déroulement de l'exploitation et ne portent pas préjudice à la clientèle.

Finalement, je dois vous dire que j'ai de plus en plus souvent l'impression de ne plus appartenir à la famille des cheminots. Cependant j'ai plutôt l'impression de travailler sur un navire. Et ce n'est pas le doux roulis du nouveau fleuron des CFF issu de la maison Bombardier qui réveille cette impression. Il s'agit d'un navire qui navigue de manière désorientée, parce que les responsables ont perdu de vue la boussole et qui par manque d'intérêt de sens du devoir, ont perdu la liaison entre la passerelle de commandement et la salle des machines. Un navire qui prend l'eau et dont les gens placés à fond de cale tentent désespérément d'évacuer l'eau qui suinte constamment, tout en sachant que cela ne va pas empêcher le naufrage mais retarder quelque peu le moment fatal. Et nous le savons grâce au « Titanic ». Même si le navire sombre irrémédiablement, sur le pont supérieur, l'orchestre continue à faire entendre de la belle musique sans se décourager.

Négociations salariales et autres thématiques d'actualité, nous sommes prêts à prendre nos responsabilités !

Chère.s collègues, Après plusieurs années, n'ayons pas peur des mots, d'insatisfaction quant à l'évolution de nos conditions de travail de manière générale, la balle est enfin à nouveau dans notre camp. En effet, cette année tout comme l'année prochaine auront lieu des négociations importantes pour le personnel des locomotives des CFF. Discussions sur le temps de préparation au service, refonte totale du système salarial au sein de l'entreprise et renégociation de la convention collective de travail CFF, entre autres... La balle est dans notre camp, disais-je et cela tout simplement car la pression se si-

tue à l'heure actuelle dans l'autre moitié de terrain. Puisque les CFF semblent ne pas arriver à solutionner les problèmes qui sont les nôtres depuis plusieurs années, c'est nous qui allons apporter aux mécaniciens de locomotive nos solutions, à savoir ne plus accepter de mauvais compromis comme cela a été le cas dans certaines négociations par le passé. Nous sommes prêts à prendre nos responsabilités car nos estimé.e.s collègues et membres sont plus que jamais derrière nous. Espérons que pour une fois, la partie adverse saura aussi prendre les siennes, pour la pérennité du système ferroviaire suisse et de ses travailleuses et travailleurs ! ➔



Je m'appelle Dario Bai et je suis dans ma 14ème année au service de CFF P. En été 2018, j'ai terminé un cursus d'étude sur les « systèmes de transports » à la ZHAV de Winterthour et j'apporte mes compétences au projet « SmartRail@P » (qui n'est pas le même projet que « smartrail 4.0 »). Actuellement je travaille à 50 % en tant que mécanicien à Zürich.

Remarque de l'auteur : Le discours a été rédigé avant l'attaque du Coronavirus. Le fait que la situation actuelle rende cette thématique urgente et compréhensible. Pas de problème. Plus tard, après l'épisode du Corona, les problèmes décrits ci-dessous reprendront toute leur actualité et continueront à nous occuper.

Euro compatibilité, estime et formation continue chez CFF P

L'évolution des CFF, comme je l'ai vécue durant ces 14 dernières années est très préoccupante.

La compétence pratique, en sa qualité d'étalon de toutes les choses est de plus en plus remplacée par des processus étrangers à la profession et dont les effets rendent les chemins de fer toujours moins fiables et toujours plus chers.

Les compétences et les responsabilités sont réparties au point d'être méconnaissables. Au lieu de résoudre des problèmes, les directions se concentrent, à tous les échelons, à combattre avec beaucoup d'engagement les symptômes qu'elles ont-elles-mêmes provoqués.

Moi-même, à l'image de nombreuses et nombreux collègues, je crains de plus en plus que les prescriptions ne s'éloignent de la pratique.

Laissez-moi vous montrer quelques exemples de ce que j'affirme.

Journée de formation continue pour le personnel des locomotives P :

- En raison du manque de personnel, la journée de formation de l'année passée n'a pu être suivie que par environ la moitié du personnel. Cela ne me surprendrait pas que la chose se reproduise cette année encore. Cela n'a plus rien à faire avec la garantie de la sécurité d'un personnel dont le travail relève en permanence de la sécurité.

- Le thème « Clientèle au centre des préoccupations » a été présenté par un Chef du personnel des locomotives doté de la dose nécessaire de sang-froid, ce qui est impératif lorsqu'il s'agit de parler au personnel des locomotives d'annonces en cas d'événements, d'inscriptions correctes sur le train [qui diffèrent en partie de ce qui est planifié et indiqué sur le quai (!)] et d'arrêts oubliés. On entend bien que les chefs du personnel des locomotives préféreraient parler d'autres thèmes. Pourtant la direction de la production ferroviaire a finalement décidé d'imposer ce sujet.

- La question de la souveraineté de l'information sur / dans les trains et sur le quai, respectivement dans l'horaire, reste pour l'instant non résolue et crée la confusion auprès de notre clientèle.

- Près de la moitié des dérangements aux freins sont visiblement à imputer à des erreurs de manipulation de la part du personnel des locomotives. Au lieu de parler des causes concrètes de ces erreurs, afin de les prévenir à l'avenir, on nous a expliqué le principe des trois pressions. Je passerai volontiers, chers invités, sur les détails des principes physiques. Pour faire bref : ce principe fait que nos freins à air comprimé - en règle générale - fonctionnent parfaitement. Il appartient aux connaissances de base de chaque mécanicienne et chaque mécanicien.

Il est cependant obscur pour moi de comprendre comment ce principe de la physique pourrait m'aider à éviter des dérangements au frein dans mon activité quotidienne. Il en est de même pour les collègues qui étaient présents avec moi. A nos questions posées durant le cours, le formateur s'est contenté de répondre que c'était CFF P qui avait choisi les thèmes. Il n'avait malheureusement pas obtenu d'autres informations à nous retransmettre sur ce thème.

Cela me démontre deux choses :

1. Aux CFF, on est vraisemblablement incapable de traiter des informations provenant d'autres divisions internes et de les mettre à disposition.
2. HR-Formation, en sa qualité d'exécutant n'est pas plus capable et compétente, pour aller chercher les informations nécessaires chez ses mandataires et les mettre en forme pour une journée de formation ciblée.

Je ne sais pas exactement lequel de ces points devrait me procurer le plus de soucis. De manière effrayante, je pense que

c'est les deux. A mes yeux, cette journée annuelle de formation devrait être l'occasion pour que les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives reçoivent des informations importantes afin d'adopter une méthode de travail sûre et soucieuse dans la résolution des problèmes.

Ce seraient les « Bases » pour une exploitation ferroviaire stable et sûre. Ce savoir est à disposition de tous les formateurs, sans exception ; malheureusement on leur refuse la possibilité de transmettre ce savoir.

AFSM

Permettez-moi encore quelques considérations sur le brevet fédéral de mécanicien de locomotives.

Il y a deux ans, lors de l'assemblée générale de Bâle, le brevet fédéral pour le personnel



des locomotives nous avait été présenté. Dans ce contexte, Markus Jordi (responsable HR aux CFF) avait insisté sur le fait que le perfectionnement était un facteur important pour chaque employé. Et si je me rappelle bien, il avait ajouté qu'on pouvait le trouver plus ou moins bon, mais que c'était comme cela actuellement.

Aujourd'hui, deux ans plus tard, les collègues du BLS et de Tilo doivent vivre dans une autre époque. Ces deux compagnies doutent encore du bien-fondé du brevet fédéral pour le personnel des locomotives. C'est du moins la conclusion que je tire du fait que ces deux compagnies ferroviaires, jusqu'à présent, ne prennent pas en charge les frais d'examen. D'autres compagnies remboursent naturellement les frais d'exa-

men en cas de succès et considèrent, en plus, la journée d'examen oral comme un jour de travail. Au RhB et au Zentralbahn, il y a même une fête de diplôme prévue. C'est ce qu'on appelle l'estime des collaborateurs en « écartement métrique ».

Un grand merci pour ce soutien dans le cadre de notre formation continue ! La création de valeur et le savoir-faire ainsi obtenus reviendront directement dans les différentes compagnies.

Estime

L'estime est quelque chose qui me manque souvent. A chaque occasion, nous sommes certes remerciés par de belles paroles, mais cela me semble rarement sincère. Cela découle plutôt d'un sentiment d'impuissance dans la situation actuelle. Ce n'est ainsi pas exagéré de constater qu'actuellement, le fait que les trains circulent ou sont supprimés ne dépend que de la flexibilité du personnel des locomotives et d'un effort colossal des répartitrices et répartiteurs. On peut aussi douter du fait que c'est de cela que parlait notre ancien CEO lorsqu'il évoquait chaque fois le « feu sacré ». Les expressions concernant les chantiers, les festivals, Sopre, etc. sont perçues par le personnel pour ce qu'elles sont : des excuses.

Le fait que le « Merci » est sérieusement adressé, provient plus vraisemblablement de mon supérieur direct et du répartiteur. Ces derniers doivent négocier des dizaines d'accords afin que leur problème (manque de personnel) soit reporté de demain à après-demain. Plus on monte dans la hiérarchie, moins la crédibilité des remerciements n'a d'effet sur moi. Ce sont justement les postes qui sont responsables de la situation actuelle. Les dernières informations parues à mi-janvier concernant le programme de réorganisation « Développement du trafic des voyageurs », ne m'ont pas donné l'impression que la direction de la production ferroviaire avait finalement reconnu le problème.

L'origine de l'expression « résistance interne » auprès du personnel ne provient pas de la peur du changement en soi, mais bien de la peur des changements qui pourraient dégrader qualitativement notre production. Ce ne sont pas des craintes diffuses mais un doute sur les compétences des personnes concernées. Et ces compétences spécifiques n'ont plus de valeur actuellement dans notre organisation, où les tableaux Excel font la loi.

Euro-compatibilité

Sous le couvert de l'euro-compatibilité, nous dégradons continuellement notre stabilité, notre ponctualité et notre sécurité.

ETCS Baseline 3 : Vous avez certainement appris par la presse qu'entre-autres ici à

Lucerne, les nouveaux trains des CFF et du SOB doivent se traîner le long des quais lors de l'entrée en gare. Cela n'apporte pas plus de sécurité et ne permet pas à nos clients d'atteindre leurs trains ou bus en correspondance avec plus de ponctualité. On pourrait penser qu'en 2020 on soit en mesure de disposer de meilleurs systèmes. ETCS a été développé, à l'origine, comme un système de sécurité des trains unifié pour l'Europe. Dans les faits et dans la réalité, chaque pays continue à disposer de sa version propre. Rien qu'en Suisse, quatre versions sont en service (NBS, LBS,

Ce ne sont pas des craintes diffuses mais un doute sur les compétences des personnes concernées.

GBT, [Lausanne-Villeneuve & Sion-Sierre]) et bientôt un cinquième fera son apparition (Ceneri). Pour pouvoir parcourir cette ligne, il y aura lieu de suivre une formation spécifique lors de son introduction.

Le fait que le recours à l'ETCS fait perdre des capacités sur les lignes est une évidence, que même les experts et les connaisseurs de la branche ne remettent désormais plus en question. Afin de récupérer au moins une partie de cette perte de capacité, on effectue des essais de trains circulant de manière autonome (mais encore avec un mécanicien comme on nous le promet). Toutefois cela serait fondé sur une utilisation généralisée de l'ETCS. Nous détruisons donc des capacités disponibles, afin que plus tard, lorsque tout fonctionne comme prévu, on puisse les augmenter à nouveau. Les optimistes sont persuadés qu'après cet exercice il y aura plus de capacités qu'auparavant. Les expériences faites jusqu'à présent me permettent de douter qu'il en soit vraiment ainsi. Je ne parlerai même pas de l'absurdité de faire rouler des trains automatiquement avec un mécanicien dans la cabine de conduite. Cette procédure ne me paraît pas intéressante et pas seulement du point de vue financier.

Nous tournons en rond et personne n'essaie de descendre du carrousel pour le ralentir ou carrément pour l'arrêter. Ni l'OFT en sa qualité d'organe de surveillance, ni les compagnies ferroviaires, et surtout pas les gestionnaires de l'infrastructure dont les systèmes gérés manuellement - donc incontrôlables à leur point de vue - sont une épine dans le pied. Le seul gagnant est l'industrie qui vend des nouveaux composants à des prix très élevés et se remplit les poches sur le dos des nous autres contribuables.

A quel point le chemin de fer doit rester inflexible jusqu'à ce que nous ne puissions plus nous le permettre ?

Attractivité de l'image professionnelle du mécanicien

Notre profession pourrait bien redevenir attrayante, et ceci surtout en prévision d'une relève nécessaire qui s'avère urgente. Pour y parvenir on devrait pouvoir revenir à l'essentiel, plutôt que de se baser sur une communication constituée de belles paroles. La génération Z, et moi aussi, nous réclamons des réponses plausibles à des questions existentielles telles que le salaire, les temps de travail, et les loisirs. L'ensemble de notre environnement social dépend de nos tours de service. Cela a toujours été ainsi et, de mon point de vue, cela ne constitue pas un problème fondamental.

Mais arrivez-vous à imaginer que toutes vos prises de service vous sont communiquées juste deux jours à l'avance et que vous devez adapter votre vie privée à cette situation ? Et ceci pas pour des journées de 8 heures à 17 heures mais pour des prises de service à 1 heure du matin et des fins de service à 4 heures.

Non ? - moi et la génération Z pas non plus. Et elle comprend aussi la balance Work-Life d'une autre manière. Le temps travaille pour nous. Si des solutions ne sont pas trouvées rapidement, moi-même et mes collègues qui sont encore en service prendrons encore plus de valeur.

Permettez-moi d'arriver à la conclusion. On ne l'a pas forcément remarqué, c'est pourquoi permettez-moi de le dire clairement : J'aime le métier de mécanicien de locomotives. Encore. Mais uniquement en raison du travail et non en raison de la « résistance interne » qui existe dans notre entreprise.

Je suis tenu de fournir une prestation correcte à mon entreprise, au propriétaire mais surtout à notre clientèle. Pour ce faire, j'ai besoin d'outils solides et de bonne qualité et pas d'un « merci beaucoup » à chaque occasion qui se présente, en provenance de la direction de l'entreprise ou des autres échelons administratifs incalculables et dont la proportion est sans cesse croissante.

Le potentiel de la base existe. Rendez-vous, s'il vous plaît, les compétences nécessaires pour pouvoir aussi utiliser notre potentiel. Et seulement pour que ce soit dit : il n'y a pas besoin des nouveaux groupes de travail, mais seulement de quelqu'un qui se lève et prene à nouveau ses responsabilités. NOUS effectuons cela tous les jours dans notre activité et littéralement en tout temps. NOUS faisons cela même volontiers et cela procure - du moins pour moi - une grande satisfaction liée au fait d'être mécanicien de locomotives. Merci pour votre attention ! 

Mon nom est Raoul Müller, je suis mécanicien de locomotives aux CFF pour le trafic des voyageurs dans les dépôts de Zoug et Lucerne. Actuellement je dirige depuis près de deux ans la section qui vous accueille aujourd'hui, la section du VSLF Lucerne Gothard et j'aimerais encore vous saluer cordialement en son nom.

L'éclatement d'un rêve d'enfant

„Siebe Buebe brünzled, circa fiiiif Fass, fir Fre-dy Schiller“ fut la réponse d'un grand père à son petit-fils à la question de savoir ce que signifiait exactement SBB CFF FFS. C'est que justement à cet âge que les petits-enfants sont fascinés par le chemin de fer de sorte qu'ils maîtrisaient les séquences d'essieux de la P8 prussienne, de la locomotive légendaire du Gothard Ae 6/6 jusqu'à la plus moderne de l'époque, la Loc 2000. Les visites au Musée suisse des transports qui nous accueille aujourd'hui, faisait partie de l'ordre du jour et la halle des chemins de fer faisait presque office de deuxième maison. S'ensuivit naturellement des voyages quotidiens à travers la Suisse à partir de l'âge tendre de neuf ans et des visites régulières aux Intercity dès 12 ans.

Pourquoi je vous raconte cette histoire ? Vous vous doutez bien que le petit-fils dont on parle se tient aujourd'hui en chair et en os sur cette estrade et a transformé son rêve d'enfant et profession.

Entretemps cela fait 11 ans que je suis mécanicien de locomotives et que j'arrive ainsi au tiers de ma vie professionnelle. Dans ma rétrospective, je peux donc me limiter avant tout aux évolutions de la dernière décennie sans aborder le grand changement de la divisionnalisation et de la privatisation.

Ma carrière a débuté, à l'époque avec sept véhicules différents à Zoug. Quelques-uns d'entre eux, tel que la Bo'Bo', la RBe et la NPZ étaient encore à desservir avec les deux mains. Entre temps, la RBe a été ferraillée, la Bo'Bo' a été retirée des rayons avec des raisons plus ténues et la NPZ s'appelle désormais Domino et est réservée exclusivement aux spécialistes. C'est ainsi que le dépôt est devenu un dépôt à une seule main, c'est pourquoi je tiens aujourd'hui le microphone avec la main gauche pour empêcher toute influence négative de travail à la chaîne.

Le thème de la spécialisation est une des raisons qui explique pourquoi aujourd'hui tout est tellement différent d'il y a 11 ans.

Dans le passé, cela s'appliquait principalement aux véhicules ou au règlements étrangers. Aujourd'hui on tente de former le moins possible de personnel sur les nouveaux véhicules sur les autres lignes ou sur les activités dans des régions étrangères, de sorte que cela conduit à la création de petits groupes et que cela empêche toute flexibilité dans la production.



Cette spécialisation conduit à la monotonie, à l'ennui et au manque de concentration. En outre, on doit continuellement adapter la répartition, car il faut toujours rechercher du personnel des locomotives pour ces tâches spéciales. Cela conduit inmanquablement à des temps de travail peu engageant et à une planification difficile des temps libres. Lorsqu'en 2016, lors du renouvellement de la concession « grandes lignes », la devise de P-OP-ZF était „Nous conduisons tout“. Quelle ironie.

Depuis ce moment on recourt à Sopre pour planifier. Je n'aimerais pas perdre trop mon temps avec ce thème, hormis le fait qu'avec ses milliers d'erreurs, il me prive activement de l'occasion d'effectuer mon travail correctement et consciencieusement. Point A cela s'ajoute une distribution inflationniste de prescriptions parfois contradictoires et de qualité douteuse qui obligent le personnel des locomotives à interpréter certaines situations de manière urgente en se basant sur leur propre expérience, dans

le seul but de garantir la sécurité et la stabilité de l'exploitation ferroviaire.

En ma qualité de mécanicien de locomotive embauché sous le régime de Vision 2010, je vais vous parler aussi de la progression salariale. Vision 2010 était conçu comme un programme rigoureux d'économies, lequel devait maintenir les salaires des jeunes mécaniciens à un niveau de dumping, donc comprimés au-dessous du salaire minimal. Dans les faits on gagnait à peine un peu plus après la formation que les aspirants qui finissent actuellement leur formation.

La première ronde salariale nous a été refusée, c'est pourquoi, la première augmentation de salaire n'a été effectivement qu'une réduction due aux cotisations supplémentaires visant à assainir la caisse de pension. Avec l'introduction du système salarial actuel, tous les salariés situés au-dessous du minimum de la plage salariale ont été au moins ramenés au niveau du salaire de base.

Cela signifie toutefois que des personnes avec, par exemple cinq ans d'expérience, se sont retrouvés au même niveau que des mécaniciens fraîchement formés et que la progression salariale initialement prévue sur 20 ans, se retrouvait à zéro. Cette inégalité a été corrigée après trois ans et grâce à l'intervention du VSLF.

Ainsi je finis par considérer que je suis salarié de manière acceptable et je me laisse emporter confortablement dans l'énorme courbe de progression salariale mais je me demande comment mon employeur envisage que je vais m'améliorer qualitativement durant 20 ans afin de terminer cette longue progression. Car, sincèrement entre nous, dans notre petit cercle, après environ trois ans, il y aurait assez de routine et d'expérience pour mériter, le salaire maximal, sans mauvaise conscience. En outre, le scepticisme grandit en ce qui concerne les moyens financiers mis à disposition. Des inventions épatantes tel que des bus autonomes ont fait l'objet d'une promotion à Zoug. Dans des discours pointus, on ne discute plus maintenant

que de la question de savoir si des résultats ont été obtenus dans ce projet. Et vous pouvez vous en douter, il n'y a pas de bus autonomes à Zoug.

De même, on a dépensé pas mal d'argent pour des solutions informatiques fantastiques tels que l'ADL, l'ETCS ou Smartail. Bien plus que ces projets sont sensés nous en faire économiser. Rien que pour ETCS L1 on va dépenser 100 millions de francs, sans obtenir un quelconque avantage sur son prédécesseur.

Et malgré les investissements géants, il a entretemps été prouvé que le mécanicien est nettement meilleur en matière de sécurité, de capacité et de ponctualité que les projets de l'industrie pesant des milliards

Rien que pour ETCS L1 on va dépenser 100 millions de francs, sans obtenir un quelconque avantage sur son prédécesseur.

et dont les produits sont plus une entrave qu'un réel soutien à la conduite et qu'ils réduisent nettement la stabilité de l'exploitation ferroviaire.

Pour faire court, l'excellente qualité du travail du personnel des locomotives est la raison qui explique pourquoi ATO et ETCS ne parviendront jamais à l'utilité qu'on espérait d'eux. Et ce, à une fraction du prix des systèmes informatiques.

Comme on pouvait le lire il y a peu dans la presse, le métier de mécanicien reste un bon métier. Jusqu'au salaire qui ne correspond pas aux exigences. Je suis tout à fait d'accord avec cela. En tant qu'idéaliste, j'arrive même à m'accorder avec ce fait, mais, cependant, je me demande d'où devrait provenir la motivation supplémentaire pour trouver et corriger les erreurs de planification, de demander des lieux de garage et de contrôler la plausibilité de chaque mission. En ce qui me concerne, la tendance est à la baisse.

Peut-être que je devrais me concentrer plus sur la restructuration et plus sur la gestion des problèmes que sur la recherche des solutions. De la sorte, je pourrais reporter ma responsabilité de manière élégante sur des processus et muter en un employé normal, qui fait certes ce qu'on lui demande, mais rien de plus. Malheureusement, cela contrevient à mon attitude au travail, c'est pourquoi je m'engage au sein du VSLF. Cette solution me permet de me procurer la meilleure possibilité de rendre sa valeur à notre profession, de sorte que nous puissions travailler de manière sûre productive.

Merci pour votre attention.

Mon nom est Christoph Jud. Il y a 16 ans et une semaine, j'ai effectué et réussi ma course de contrôle auprès de CFF P en tant que mécanicien de catégorie B. Actuellement je travaille au dépôt de Rapperswil et je m'engage en tant que vice-président de la section Ostschweiz du VSLF.

Coopération SOB / CFF

Dans le rapport concernant la section Ostschweiz, la coopération entre le SOB et les CFF en ce qui concerne le trafic « grandes lignes » est la question qui interpelle le plus le personnel des locomotives actuellement.

Lorsque j'entends le mot coopération, je pense à : travail en collaboration, production en commun, co-production, travail en équipe, collaboration, Teamwork, utilisation des synergies.

L'information de la coopération entre le SOB et les CFF pour la ligne commune Coire Zürich Berne ma laissé devenir quasiment euphorique. Rien qu'à l'idée de pouvoir conduire le VoralpenExpress, pardon, le PanoramaExpress en direction de Lucerne ou la S40 en direction d'Einsiedeln, pendant que mon collègue de SOB effectuait quotidiennement pour moi la S15 en direction de Niederweningen constituait pour moi un rêve. Et les rêves c'est vaporeux et tellement beau...

Dans le sud-est de la Suisse, ou du moins auprès des mécaniciens de locomotives des CFF il n'y a eu que des hochements de tête lorsqu'ils ont appris que les deux partenaires produiraient chacun « LEUR » propres lignes et « LEUR » propres trains et qu'une séparation complète aurait bel et bien lieu. Au lieu de travailler ensemble, on planifie les uns à côté des autres. Au lieu d'introduire de la variété cela deviendra plus monotone, du moins pour les mécaniciens CFF.

Plutôt que de rendre la planification de l'engagement plus efficace, elle devient plus improductive car les différents lieux de dépôt seront contraints à effectuer plus de courses à vide et plus de déplacements de service et en taxi. La moindre perturbation peut conduire à la catastrophe. Au lieu de devenir moins cher cela va se révéler finalement plus onéreux, moins flexible et inefficace.

Les partenaires sociaux ne sont pas incorporés à la planification stratégique. Nous serons informés officiellement tel que la CCT le prévoit.

Le personnel a reçu un simple courriel. On y parlait de la concurrence, même si aucune offre n'a été publiée. On y parlait de Chance, même si le lieu de service n'était plus à 10 mais bien à 60 voire même 100 km.

Il est compréhensible que ce n'est pas si simple d'accepter la situation pour les dé-



pôts concernés, mais le monde ferroviaire est en constante mutation. On s'excuse si c'est plutôt le SOB qui a le beau rôle et que, finalement, tout ce qui touche à la collaboration représente une bonne solution pour tous. Le but est de renforcer l'ensemble du système des transports publics. Et la meilleure chose qu'on nous a conseillée : „Nous devons faire notre promotion avec qualité et performance.“

Lorsqu'une entreprise néglige pareillement son activité et qu'un employeur laisse pareillement tomber ses collaborateurs, la confiance dans la direction tombe quasiment à zéro. En ce qui concerne la coopération, cela s'adresse également au SOB qui a visiblement pris la main.

Toute cette coopération semble être une porte dérobée bienvenue pour les CFF afin de camoufler le manque d'efficacité dans la planification du personnel et de cacher la perte de contrôle dans l'approvisionnement en matériel roulant. Ou, pour élargir la cadre de la question : est-ce que les CFF et les autres compagnies ferroviaires ont encore un quelconque intérêt à proposer du trafic régional, marchandises ou ferroviaire tout simplement. Le bétonnage financé par les deniers publics, les interruptions de lignes, l'achat de systèmes digitaux et la programmation de nouvelles applications semblent proposer plus de plaisir à la nouvelle « intelligentia ».

Les CFF se retirent un peu partout du trafic régional. Seuls le ZVV et le Léman-Express semblent encore être intéressants actuellement. Peut-être que le coût de la production est tout simplement trop élevé, ce qui peut difficilement être imputé aux coûts de personnel, aux véhicules ou au prix des sillons.

On se réfugie derrière l'expression « valeur ajoutée pour le client », du moins derrière ce qu'on pense que cela signifie pour le client. Le client veut, en première ligne aller de A à B de manière ponctuelle et en toute sécurité, mais surtout pour le coût le moins élevé possible.

De notre point de vue, les conditions pour parvenir à ces exigences ne sont pas remplies du tout dans la coopération telle qu'elle est prévue actuellement. On semble actuellement passer à côté d'une réelle possibilité de démontrer à la Suisse ce qu'est une VRAIE coopération qui pourrait apporter une réelle valeur ajoutée pour la clientèle et qui permettrait de renforcer les transports publics de manière durable.

Il n'est pas encore trop tard, nous sommes intéressés à proposer une coopération franche et sincère et faveur des chemins de fer et de leur personnel. J'aimerais souligner qu'un engagement logique des compagnies ferroviaires hors de leur réseau spécifique devrait effectivement appartenir au quotidien partout !

Pour finir, je tiens à féliciter la direction du SOB pour son attitude courageuse envers les CFF. Je ne cherche pas à savoir si le SOB a dû combattre pour obtenir le Lead ou s'il l'a tout simplement obtenu. J'espère que le SOB sera en mesure d'effectuer sa tâche dans l'intérêt des transports publics et dans la qualité qu'on attend d'un tel service. Après tout, les compartiments de 1ère classe dans les véhicules du SOB sont une première excellente carte de visite.

Je souhaite une excellente suite d'assemblée générale aux personnes présentes. Merci pour votre attention. ➡

Le Conseiller aux Etats Damian Müller aurait dû faire un exposé lors de l'assemblée générale 2020 du VSLF. Lorsque nous l'avons informé de la suppression de notre assemblée générale, nous avons reçu le Mail ci-dessous. Nous remercions Damian Müller pour sa disponibilité à venir comme orateur lors de notre AG et espérons avoir le plaisir de le saluer lors d'une autre occasion.

Cher Monsieur Giger

Un grand merci pour votre information. J'éprouve une grande compréhension pour votre décision.

Comme j'aurais tenu mon discours de manière libre, je ne suis pas en mesure de vous fournir un document écrit.

Je reviendrai volontiers lors d'une prochaine occasion.

Cordiales salutations
Damian Müller
Conseiller aux Etats
Canton de Lucerne

Guido Schmidiger



Mon nom est Guido Schmidiger, cela fait 17 ans que je suis mécanicien de locomotives aux CFF, la majeure partie à Cargo, au dépôt de Goldau. J'aimerais vous présenter brièvement mon lieu de service car il est la plupart du temps oubliée.



Notre rayon d'activité s'étend de Oensingen à Buchs SG et de Chiasso à Mannheim. Nous sommes environs 50 collaborateurs, mais tous ne circulent pas en Allemagne. Grâce à notre situation centrale, nous pouvons être utilisés de manière suffisamment flexible et nous atteignons relativement rapidement les lieux où nous sommes engagés.

CFF Cargo en est très conscient et nous faisons souvent office de pompiers qui peuvent encore intervenir lorsque cela coïncide quelque part.

Des personnes inconscientes et à apparemment instruites - la réforme de Bologne commence doucement à toucher l'économie réelle - ont décidé, sans plus tarder, que les trains de marchandises de transit n'avaient plus de raisons de s'arrêter en Suisse centrale. C'est visiblement un problème de communication lié à la divisionnalisation. Vous devez savoir que les trains de marchandises sont continuellement arrêtés derrière un quelconque signal rouge.

C'est ainsi que CFF Cargo a été mis devant le fait accompli, dans un intervalle de 10 mois et a dû se résoudre à fermer un lieu de service, ce qui ne représente aucun intérêt du point de vue économique. Sans parler de la perte de réputation en tant qu'employeur fiable.

Si l'on considère à quel point nos technologies de communication sont développées et diversifiées aujourd'hui, on n'arrive pas à comprendre comment un tel défaut de communication a pu se produire lors de l'élaboration des concepts d'exploitation. Vraisemblablement bien trop d'informations sont souvent copiées et ventilées plus loin de sorte que les destinataires ne sont plus en mesure de différencier les informations importantes de celles qui le sont moins ? Il me semble parfois que cela se produit de la sorte. Peut-être est-ce aussi le cas pour nos décideurs.

Ou peut-être s'agit-il de désintérêt de la part de l'infrastructure et de l'OFT envers les entreprises de transport ferroviaire, ➡

qui sont constamment confrontés à de nouveaux problèmes et à des dépenses supplémentaires ? Ou plutôt qui doivent survivre aux lois du marché ? Une solution serait de ne plus faire circuler aucun train. Le pot des subventions pourrait alors à nouveau se remplir. Et le trafic des marchandises serait transféré avec succès et pour la première fois sur la route ce qui permettrait d'améliorer la ponctualité du trafic des voyageurs.

Qu'il en soit ainsi. A Goldau nous avons reçu un délai buttoir à fin 2021. Et nous regardons la situation sobrement. Aussi longtemps que l'industrie n'est pas en mesure de produire des locomotives dont la mise en service est plus courte que celle d'une locomotive à vapeur, il ne sera pas possible de circuler de Bâle à Chiasso sans relève de personnel.

Il suffirait que tous les protagonistes s'assoient à la même table et discutent des besoins et de la façon de procéder pour la suite. Il suffit de dire, pourquoi pas maintenant ? Pourquoi chacun cuisine sa petite soupe ? Le chemin de fer est à considérer comme un organisme global, comme une transmission où tous les engrenages sont imbriqués les uns dans les autres, parce que sinon le but n'est jamais atteint, à savoir satisfaire les besoins de transports de notre population, de notre économie et de nos voisins et de contribuer, de la sorte, au bien-être général.

Cet objectif, nous l'atteindrons uniquement dans le cadre d'une réflexion commune et intelligente et non au moyen de solutions égocentriques propres à chaque division. ➡

Stefan Rindlisbacher



Chères et chers collègues, chers invités. Mon nom est Stefan Rindlisbacher. Je suis mécanicien et représentant du VSLF pour CFF Cargo national à Bâle. Pour mon court exposé, je me baserai sur le thème « projets introduits avec succès ». Dans le monde du travail de CFF Cargo, il y a toujours un certain nombre de projets et de nouveautés qui sont introduits avec succès.

Projets introduits avec succès

Mais que doit-on comprendre dans l'expression « avec succès » ? Il semble qu'il y ait une différence de point de vue entre les responsables de projets et la base quant à savoir si par principe quelque chose va être introduit ou si c'est vraiment couronné de succès. Cette divergence de vue est inacceptable pour une entreprise soucieuse de son économie et provoque le rejet et l'incompréhension auprès du personnel.

Attelage automatique : L'attelage automatique pour les trains de marchandises a été développé dans le cadre d'une collaboration entre des spécialistes de la branche, des ingénieurs et l'Office fédéral des transports OFT. L'objectif était de réduire la charge physique lors de l'attelage/dételage et d'accélérer l'exploitation. On se serait rapproché d'un grand pas dans la direction de l'exploitation à une seule personne et on en espérait naturellement de grandes économies.

Est-ce que l'objectif a été atteint ? Une brève description des faits :

- L'attelage avec le dispositif d'attelage classique est très contraignant et dangereux en raison du manque de place.
- Le dételage est toujours mécanique et s'effectue au moyen d'une poignée.
- En raison d'un diamètre des conduites pneumatiques insuffisant, le rapport de freinage est plus faible, ce qui implique une vitesse en ligne inférieure, donc une réduction de capacité dans l'ensemble de l'exploitation. Avec des conséquences profondes pour la stabilité de l'horaire.

Ainsi la majorité des objectifs n'ont pas été atteints. Hormis la propagande qui s'avère positive, l'attelage automatique ne se révèle être qu'un obstacle au bon fonctionnement de l'exploitation.

D'autres exemples :

Systèmes IT tels que Caros : L'humanité a fini par s'habituer au fait que les systèmes informatiques n'étaient pas dépourvus d'erreurs dès leur lancement et qu'ils ne sont, pour ainsi dire, jamais finis.

Le bureau opérationnel continue à inscrire les modifications des tours sur du papier

car Caros est déroutant et que des modifications directes dans le système nécessitent beaucoup de temps.

Le décompte de temps n'offre pas une vision d'ensemble pour les collaborateurs et est incompréhensible.

ETCS : Des coûts massifs et une réduction des capacités ne nous rendent pas concurrentiels.

Ateliers : Le regroupement des ateliers sur deux lieux centraux et sur une succursale à



Muttenz nécessite l'emploi quotidien d'un collaborateur pour le déplacement des véhicules moteurs. Les locomotives sont indisponibles pendant plus longtemps en raison du regroupement pour les réparations.

WLV : Le WLV (Trafic par wagons complets) est salué comme une grande réalisation, un garant pour la compétitivité et une nécessité pour le retour dans les chiffres noirs tant espérés. Un horaire cadencé, peu importe le nombre de wagons transportés.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. La désillusion est de retour.

Tous les projets mis en place « avec succès » ont largement dépassé le cadre prévu.

Le fait qu'il existe des erreurs lors de modifications fondamentales ou l'introduction

de nouveaux systèmes est normal et largement accepté. Le problème est qu'avec les projets soi-disant introduits avec succès, plus personne ne s'intéresse à améliorer la situation « introduite avec succès ».

Toutefois, il faut beaucoup d'énergie de la part du personnel et une grande respiration pour nous autres, les partenaires sociaux, pour que les projets se remettent en mouvement. Le changement constant au niveau des responsabilités complique nettement les choses. Il n'est pas rare que les souhaits de changement et l'exposition des problèmes ne doivent être exposés plusieurs fois depuis le début.

Au lieu de vouloir résoudre les problèmes du personnel avec une ferme volonté, on se contente d'envoyer un baromètre de la culture toutes les deux semaines, à la manière de la RDA, baromètre dans lequel on se contente de poser chaque fois les quatre mêmes questions :

- Est-ce que j'ai du plaisir à effectuer mon travail quotidien ?
- Dans mon environnement de travail, est-ce qu'on se comporte de manière exemplaire avec les questions de sécurité ?
- Dans mon environnement de travail, est-ce qu'on apprend des erreurs et on s'améliore continuellement ?
- Est-ce que je peux compter sur les accords convenus dans le cadre de mon environnement de travail ?

Quels enseignements en retirer ?

Une connaissance complète et interconnectée du trafic ferroviaire est nécessaire pour mener à bien des projets. Particulièrement lorsqu'on souhaite que le résultat apporte plus d'avantages que de désavantages.

Après les préoccupations initiales formulées de notre part, le nouveau dispositif de planification automatique du personnel de CFF Cargo semble avoir pris un bon départ. Les souhaits du personnel ont parfois été pris en considération d'une telle manière que cela pourrait s'apparenter à un système Win - Win. Donc tout le contraire de Sopre.

Des projets réussis ne peuvent exister que lorsqu'ils sont régulièrement remis en question et examinés.

Et des projets couronnés de succès sont aussi ceux qui sont interrompus afin d'éviter des conséquences fâcheuses et des coûts exorbitants.

Je vous remercie pour votre attention et vous souhaite une belle journée. ➡

Je vais m'exprimer en bon allemand, parce que mon dialecte haut-valaisan va pousser la traduction simultanée dans ses derniers retranchements. Ou est-ce que quelqu'un comprend lorsque je dis : «*En Tschifrata voller Bäggle der Bärge embrüf pfärgu und dana ga mbri leeschu??*»

Mon nom est Schweizer Urs. Je suis mécanicien depuis 16 ans auprès de CFF Cargo. Les chemins de fer m'ont toujours fasciné et, « à l'époque », c'était un métier prestigieux.

Je m'engage au VSLF pour pouvoir jeter un coup d'œil derrière les coulisses des CFF et de permettre aux chemins de fer ainsi qu'à leurs employés de pouvoir progresser avec succès.

Le salaire, respectivement l'égalité salariale est à ce titre un thème central qui occupe les collaborateurs depuis très longtemps. Hormis la cabine de conduite, chaque petit cours devrait contribuer à un salaire plus élevé. Chez nous, malgré les prestations supplémentaires qui sont avérées, les salaires ne progressent pas. Et la progression salariale des jeunes collègues nécessite parfois plusieurs décennies.



Au VSLF, je m'occupe fondamentalement des affaires qui concernent CFF Cargo International. Après son discours prononcé l'année passée lors de l'assemblée générale de Naters et qui avait fait une forte impression, le VSLF a pu constater que le CEO

Sven Flore avait fait suivre ses belles paroles par des actes concrets.

SBB Cargo International a tout fait juste :

- elle a vérifié les salaires de tous les employés,
- elle a constaté qu'il existait de grandes divergences de salaires et
- point déterminant : elle a amené tous les collaborateurs au même niveau par le biais d'adaptations salariales.

Ainsi CFF Cargo International a prouvé qu'il était possible de corriger rapidement et sans complications des inégalités salariales.

SCI s'est rendu compte que plus le personnel des locomotives restait longtemps et plus il était précieux était précieux et qu'un personnel satisfait n'avait pas de prix. Nous félicitons CFF Cargo International pour cette décision courageuse et visionnaire. ➔

J'ai commencé ma formation en 2003 en tant que mécanicien de locomotives au BLS pour le trafic des voyageurs et des marchandises. Aujourd'hui je suis stationné à Bâle et je conduis des trains de marchandises à travers toute la Suisse. La profession de mécanicien de locomotives me fascine aujourd'hui encore. Cependant notre environnement est en constante mutation et ce n'est malheureusement pas toujours en bien. . .

La digitalisation est un thème qui intéresse le BLS, comme l'ensembles des autres compagnies ferroviaires. C'est ainsi que la répartition et l'opérationnel pourraient voir leur tâche simplifiée par un système automatique proposé par IVU rail.

Le VSLF a été impliqué dans le projet dès le premier atelier de travail en 2018. Voici les promesses que IVU rail nous a fait :

- Réduction des besoins en personnel grâce à l'automatisation de la répartition et de l'opérationnel
- Plus d'efficacité dans l'engagement du matériel roulant et du personnel grâce à l'optimisation automatique
- Automatisation de la planification des vacances et des chantiers
- Automatisation de la réparation annuelle et mensuelle y compris proposition de modèles de temps de travail attractifs

La direction de la production ferroviaire du BLS s'est prise à rêver d'un logiciel standard qui serait en mesure de produire par le biais d'un algorithme, plus d'attractivité et d'acceptance au niveau de la répartition comme par magie, automatiquement et sans nécessité d'adaptations spécifiques aux besoins du BLS.

Et qui permettrait de réduire les coûts. Du moins si tout fonctionnait comme promis. A la fin de l'été passé, bien que plus de 20 millions aient déjà été engloutis dans le projet, l'ensemble de l'exercice a été jeté aux orties.

Le risque d'un logiciel « banane » (donc un logiciel qui mûrit chez le client) était trop grand pour les endroits sensibles de la répartition, donc pour la stabilité de notre entreprise.

Nous saluons la décision des responsables d'arrêter le projet, bien que les coûts soient élevés, car il faut du courage pour interrompre un projet de cet ordre de grandeur. La décision a certainement aussi été influencée par les grands problèmes rencontrés par SOPRE aux CFF.

C'est ainsi que nous continuons à rouler avec Rail Opt et nous en souffrons d'aucune

suppression de train en raison « de la répartition du personnel à court terme ».

Malgré une évolution positive nous ne sommes cependant pas à l'abri d'allégations creuses formulées par les responsables PR et qui promettent le contraire de la réalité.

Au début de l'année, le BLS a donné vie à une campagne de santé : Gsund@BLS. Le fait que le BLS se préoccupe de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs est à considérer comme positif.

Notre réalité est totalement différente, le stress augmente, au détriment de la santé. La pénurie de mécaniciens ne peut être compensée qu'à court terme en sollicitant le personnel existant. Cependant si le recours devient exagéré et chronique, cela deviendra malsain pour le personnel du BLS.

En ce qui concerne les temps de travail, la situation se dégrade à vue d'œil pour nous par rapport aux autres compagnies ferroviaires. Nous ne croyons pas que la profession restera attractive pour les prochaines générations.



Parallèlement à la campagne, le changement d'horaire a eu lieu en décembre :

1. Les services des mécaniciens se sont rallongés.
2. Les temps de conduite entre deux pauses ont été tirés au maximum. Il est parfois impossible de se rendre aux toilettes durant 5 heures d'affilée.
3. Les pauses ont été placées de telle manière qu'elles ne servent plus au repos des mécaniciens mais uniquement à maximiser la productivité.
4. Les services de nuit de Cargo ont été rallongés et les passages/temps de repos ont été raccourcis.

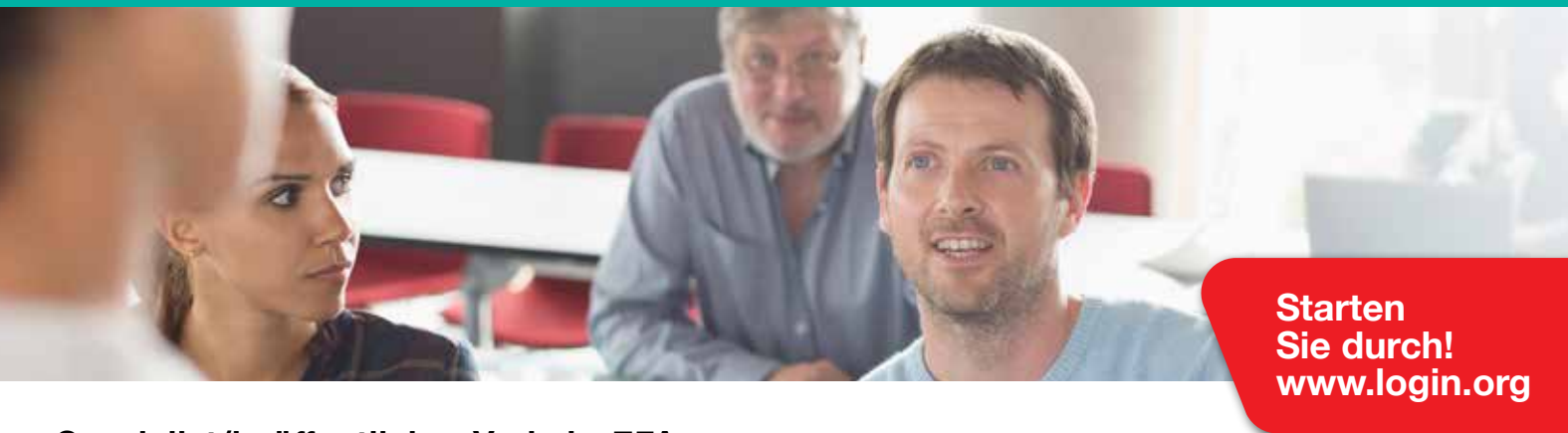
C'est pourquoi il n'est pas surprenant que la campagne Gsund@BLS ne soit pas prise au sérieux par le personnel des locomotives. Il n'y a vraiment pas de quoi sourire

Jusqu'à ce que des mesures soient prises, nous nous posons la question de savoir comment nous allons trouver de la relève pour la profession de mécanicien.

Là où le BLS ressemble aux autres entreprises de transport public, c'est dans le recours massif aux subventions. Les transports publics manquent depuis longtemps de compétences et de personnel, mais certainement pas d'argent. Peut-être qu'un retournement de situation finira par se produire un jour.

Comme j'ai vécu plusieurs projets dans ma carrière de mécanicien tels que l'ETCS, Level1, Level 2, ADL, Sopre, IVU.Rail, Smartrail4.0 etc., j'ai quelques doutes à ce sujet. Car tous ces projets ont un point commun, ils coûtent extrêmement cher, pour une utilité relativement restreinte. La capacité sur les rails n'a aucunement progressé grâce à un de ces projets et la planification du personnel n'est pas devenue plus facile. ➔

Ihre Karriere im öffentlichen Verkehr



Spezialist/in öffentlicher Verkehr EFA

Arbeiten Sie in der Branche öV und möchten Ihre Berufskenntnisse anerkennen lassen? Oder suchen Sie nach einer Weiterbildung, um sich auf Fach- und Führungsaufgaben vorzubereiten?

Dann ist die Ausbildung zum/zur Spezialist/in öV mit eidg. Fachausweis genau das Richtige für Sie. Der nächste Lehrgang bei login, dem professionellen Partner für Berufsbildung in der Welt des Verkehrs, startet im September 2020 in Olten.

Alle Informationen zur dreisemestrigen Weiterbildung finden Sie unter www.login.org/spoev

Je m'appelle Pietro Pangallo, je suis mécanicien de locomotives depuis 16 ans et depuis 2013 au service de TILO. Depuis quelques mois, je suis devenu le nouveau président de la section Ticino et j'ai accepté ce nouveau mandat avec le sens des responsabilités. Aujourd'hui je participe à ma seconde assemblée générale et je représente ici tous mes collègues mécaniciens de Suisse italienne.

Toute le monde, au Tessin, attend avec curiosité l'ouverture du nouveau tunnel du Monte Ceneri. Nous avons que l'augmentation du trafic sera importante et à cet effet nous sommes déjà en train d'observer le nombre de nouveaux mécaniciens qui seront en formation tant chez Cargo qu'au trafic des voyageurs.

Dans un peu plus d'une année, TILO aura environ 40% de mécaniciens de locomotives en plus et est désormais en train de

Dans un peu plus d'une année, TILO aura environ 40% de mécaniciens de locomotives.

prendre de l'ampleur. Malgré cela, la rotation du personnel reste élevée et constitue un thème que nous devrons aborder, à l'avenir, pour en comprendre les raisons.

Une autre nouveauté, même si elle interviendra seulement en décembre 2021, réside dans le passage dynamique de la frontière italienne à travers la nouvelle gare de Chiasso. Cela nécessitera de former au moins 24 mécaniciens du trafic voyageurs

pour pouvoir conduire les trains jusqu'à Milano Centrale. Dans l'autre sens, les collègues italiens de Trenitalia pourront circuler jusqu'à Bellinzone.

La collaboration SOB – CFF imposera aussi une augmentation ultérieure des compétences du personnel et il est donc clair que le niveau de professionnalisation du personnel des locomotives devient très élevé. De nombreux moyens de traction, de nombreux systèmes de signalisation, tous différents les uns des autres et maintenant un permis supplémentaire.

Pour vous donner un autre exemple, il faut savoir aussi que bien que l'ETCS Level 2 soit identique en Italie, il présente de nombreuses différences réglementaires par rapport à son homologue suisse.

Tout cela rend la formation très coûteuse et très exigeante pour un usage international.

Le VSLF Ticino devra se préparer à tous ces défis, tant les nouveautés seront nom-

breuses. Les mécaniciens sont de plus en plus nombreux et exigent une activité syndicale adéquate et compétente. Bien que les difficultés linguistiques existent, il sera important de renforcer la collaboration avec le comité central et je suis convaincu que nous y parviendrons.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite une bonne continuation.



Chères et chers invités, chères et chers collègues. Je vais vous parler quelques minutes de la comptabilisation du temps de travail qui se révèle assez particulière dans notre métier.

Il faut relever plusieurs points qui la rendent particulière. D'abord, l'horaire précis des chemins de fer induit que notre temps de travail est compté à la minute près, là où dans la plupart des autres travaux, il y a une certaine coulance. Aux CFF, ce modèle a même été étendu par de savants calculs aux phases de préparation et de rebroussement par exemple, d'une complexité à rendre jaloux le système Tarmed.

L'autre grande particularité tient au fait que le temps de travail est annualisé et que le mécanicien ne choisit pas ses horaires. Il peut donc recevoir des tours plus ou moins longs, qui influenceront directement sur son compte de temps personnel, sans qu'il n'ait de pouvoir là-dessus. Il fut un temps pas si lointain où des rotations annuelles faisaient encore sens, mais dans le chaos actuel, du moins chez CFF Voyageurs, c'est un temps oublié.

Dans cette entreprise, le personnel est en général en sous-effectif, ce qui a tendance à faire grimper les heures (qui seraient appelées supplémentaires dans bien des entreprises...). Toutefois, je vais vous parler d'un cas contraire particulier, qui a eu lieu à Genève, parce qu'il illustre bien la problématique.

En 2014-2015, lorsque la mise en service du RER genevois (CEVA) était encore prévue à fin 2017, le recrutement de personnel a été intensif. En raison de recours de riverains, l'inauguration a été repoussée de deux ans à fin 2019, donc les formations liées aussi et le dépôt de Genève s'est retrouvé avec nettement trop de personnel.

Au début, il a été possible d'éponger les nombreuses heures entre guillemets « supplémentaires » ; ensuite, dans une certaine cacophonie, des congés sur demande de l'entreprise ont été accordés, avant d'être interdits par la hiérarchie. Au final, d'innombrables réserves de six heures par jour (à la place de 8h12 de moyenne) ont été planifiées et les comptes de temps moyens ont chuté.

Il y eut beaucoup de cas différents, mais un bon nombre de mécaniciens se sont retrouvés à devoir un nombre conséquent d'heures à l'entreprise alors qu'ils n'avaient aucun pouvoir d'influence

là-dessus. Le contrat prévoit 41 heures hebdomadaires de moyenne et c'est à l'employeur de fournir le travail. La situation décrite relève du risque entrepreneurial et ne doit pas être aux dépens de l'employé. Pourtant, l'idée de retenues sur salaire a même été formulée !

Il a donc fallu que le VSLF, avec le bon soutien de la CAP, aille jusqu'au Tribunal administratif fédéral pour confirmer cela et faire invalider les décisions de la direction qui tentait de faire porter le chapeau aux employés.

Il est vrai que le cas décrit ici est plutôt ironique dans une entreprise qui pratique le sous-effectif chronique. Cependant, il illustre bien la problématique actuelle vis-à-vis de la comptabilisation des heures de travail.

Un autre thème problématique pour les comptes de temps : la formation continue. De plus en plus de tâches sont à effectuer hors des tours de service, créditées sur

des comptes de temps accessoires, ce qui masque le fait que ce sont des heures de travail réelles, par rapport à la LDT. Cela permet ainsi de creuser encore le sous-

Nous ne demandons pas de cadeaux, mais soixante minutes par heure travaillée.

fectif sans que cela ne soit trop visible. De manière latente mais certaine, cela épuise le personnel.

En conclusion, nous sommes des travailleurs pour lesquels le temps de travail est comptabilisé. Nous ne demandons pas de cadeaux, mais soixante minutes par heure travaillée.

Ce combat qui doit être mené pour que l'employé s'y retrouve en termes de temps de travail n'est pas digne d'un bon employeur, en particulier à l'encontre de cheminots dévoués.



Beaucoup d'entre vous me connaissent. Mon nom est Markus Leutwyler alias Hanspeter Fischer alias Super-Benny. Je travaille depuis 12 ans en tant que mécanicien de locomotives aux CFF pour le trafic voyageur.

Qui d'entre vous connaît l'expression « souffrance au travail » ? Cette expression existe effectivement et nous vient de l'économie. Nous tous, effectuons un échange chaque jour que nous travaillons. Nous échangeons du travail contre une indemnisation pour le travail fourni : le salaire. Ce travail génère des coûts sur notre compte de vie, justement la souffrance au travail. Le salaire est la compensation pour tous ces coûts. Au contraire, le temps libre génère un avantage, l'avantage des loisirs. Donc si nous travaillons, nous sommes pénalisés deux fois : d'une part, le travail provoque de la souffrance et, d'autre part, nous ne bénéficions pas de l'avantage des loisirs. La souffrance au travail peut être diminuée ou renforcée.

Si le travail est intéressant, varié, enrichissant -en provoquant de la joie au travail- la souffrance diminue. Il existe même des travaux qui sont tellement précieux qu'ils n'ont pas besoin d'être dédommagés. Il s'agit, dans ce cas du bénévolat.

Au contraire, il existe des facteurs qui renforcent la souffrance au travail. Cela commence parfois déjà sur le chemin qui mène au travail. Colère, frustration, monotonie, stress ou mécontentement y contribuent. Autant que le travail à des horaires irréguliers, les samedis, dimanche, ou durant les jours fériés, le bruit, les positions peu ergonomiques, les missions mal définies. Les horaires de travail irréguliers représentent une surcharge pour la santé et peuvent provoquer un surpoids, de l'hypertension et des perturbations du sommeil.

Une forme toute particulière de la souffrance au travail réside dans la responsabilité. Cela ne signifie rien d'autre qu'un risque élevé de commettre une erreur irréparable. Tout particulièrement dans notre profession cela peut avoir des conséquences personnelles lorsqu'on est impliqué dans un accident de personne ou que la vie de nos passagers peut être mise en danger. Il ne faut pas oublier non plus les différents examens, comme par exemple les examens périodiques et qui peuvent être ressentis comme une importante souffrance au travail pour la plupart des collègues.

Le sous-effectif du personnel permanent conduit à une réduction du temps libre,

laquelle représente une charge supplémentaire pour chaque heure de travail à fournir. Normalement, cette circonstance est prise en considération dans l'indemnisation du temps de travail supplémentaire. Normalement...



Pour les représentants des employeurs qui sont assis parmi vous, la chose revêt une toute autre apparence. Nous autres, les employés, constituons un facteur de coût. Vos intérêts sont donc contraires aux nôtres. Pourquoi je vous raconte tout cela ? Nous subissons actuellement et il faut bien le dire depuis longtemps déjà une pénurie de personnel des locomotives. Ceci n'est pas dû au hasard et ne constitue pas un destin. Je crois qu'on a trop longtemps misé sur le fait que la profession de mécanicien de locomotives est un métier de rêves, de sorte qu'on était prêt à l'exercer quasiment gratuitement.

Je suis en route depuis douze ans pour les CFF en tant que mécanicien. Durant toutes ces années, la charge de travail a continuellement augmenté. Nous avons souvent de courtes pauses de vingt minutes, les missions sont de moins en moins claires, nous sommes de plus en plus spécialisés et le travail devient plus monotone.

Pour la charge de travail, il existe des compensations : les indemnités. Le dimanche, elles représentent, par exemple, 16.- par heure aux CFF. Cela semble être acceptable. Cela n'est donc pas étonnant que les

répartiteurs aient peu de peine à trouver des volontaires pour le dimanche. En ce qui concerne le samedi et les nuit, c'est une toute autre affaire.

Main sur le cœur : qui trouve que se lever le matin pour commencer à trois heures, contre 18.- d'indemnité journalière et 18 minutes de bonification en temps est attractif ? Je ne parle pas ici d'une situation exceptionnelle. Il s'agit d'une situation normale et quotidienne. Le salaire de base est différent selon les compagnies ferroviaires. Aux CFF, il n'a pas trop bougé. Certes, le salaire maximal dépasse les 100'000.- Fr. A première vue il peut paraître attrayant. Dans les faits la plupart d'entre nous bricole avec la progression salariale et ne voient le sommet que de loin. C'est un coup de pied au cul.

Les employés ont une très bonne impression de la valeur de leurs efforts. Cela est valable à tous les échelons, pas seulement aux plus bas. Notre CEO (encore pour l'instant) a toujours affirmé qu'il considérait son salaire comme justifié et qu'il n'était pas prêt à renoncer à la moindre partie sans raison valable. Actuellement, de nombreux mécaniciens sont en formation.

On les a appâtés avec de belles histoires en leur faisant miroiter la conduite de trains modernes à l'image du Giruno. Ils sont ensuite retenus captifs de l'entreprise un certain temps, je crois qu'il s'agit de quatre ans, au moyen d'une convention signée. La rupture intervient après ce délai. Est-ce que ces nouveaux mécaniciens restent ou disparaissent ensuite sans qu'on les revoie ? Ces disparitions signifient aussi que les personnes cherchent un nouvel emploi à l'interne et quittent les cabines de conduite. Ma question est la suivante : « est-ce que l'offensive de formation est un feu de paille, ou a-t-elle une chance de durer ? »

L'idéale serait naturellement que les conditions de travail s'améliorent, afin que la souffrance au travail soit quelque peu adoucie. Mais je redoute que cela ne soit pas si facile à réaliser. L'autre plateau de la balance est le salaire. Si vous cherchez à savoir vraiment dans quelle direction les salaires doivent évoluer afin qu'ils soient en mesure de compenser effectivement la souffrance au travail et que la production ferroviaire devienne pérenne, venez me voir, je me tiens à votre disposition pour un conseil. Merci.

Je me réjouis et je suis très honoré de pouvoir vous parler en ma qualité de mécanicien du SOB. Mon nom est Christian Oertle et je suis mécanicien de locomotives depuis 25 ans. Ceci en quatrième génération. J'ai effectué ma formation aux CFF à Zürich et j'ai migré ensuite en 1998 dans la compagnie qui s'appelait, à l'époque, BT. Maintenant je suis stationné depuis 22 ans au dépôt SOB de Herisau.

La vie du mécanicien de locomotives est marquée par les prescriptions et les règlements. Mais la profession est aussi fortement influencée par la technique. Des expressions comme PCT, AB-Infra, ETCS, ZUB, traction, adhérence, seuil de vitesse, pause, tour de service ponctuent le quotidien du personnel des locomotives. Le choix de thèmes sur lesquels on pourrait disserter est quasiment illimité. Mais tous les sujets ont une chose en commun. Il sont très abstraits et durs comme le roc dans leur thématique. C'est pourquoi, je me suis longtemps posé la question de celui que j'allais choisir pour vous en parler.

Je vous invite à vous joindre à moi pour réfléchir sur deux sujets qui sont plus susceptibles d'être liés au côté émotionnel. Le premier est évident. Nous autres, mécaniciens de locomotives sommes souvent comparés à des infirmes sociaux, des égoïstes, des individualistes, des solitaires, incapables de travailler en équipe. Mais ce n'est pas le cas. Même si nous sommes des cavaliers solitaires, nous avons aussi des sentiments et nous sommes humains. Des humains qui réagissent de manière émotionnelle aux différents événements auxquels nous sommes confrontés.

Je commencerai donc volontiers par une citation d'un homme instruit.

Isaac Newton a dit : « contre chaque action, il y a une réaction »

Mes deux thèmes (ou actions) seront le tribunal arbitral et les trains autonomes ATO. Commençons par l'action, qui fait que mon entreprise est confrontée aux partenaires sociaux dans le cadre d'une procédure auprès du tribunal arbitral. L'objet de la négociation n'est pas très important. Mais je dois vivre avec une situation dans laquelle les partenaires sociaux ne sont pas d'accord avec mon employeur. On doit se rendre au tribunal arbitral. Ce tribunal est une expression contractuelle qui se retrouve dans chaque CCT.

Qui pourrait penser que cela puisse arriver. A cela s'ajoute le fait que le terme tribunal a quelque chose d'offensant. C'est ainsi qu'un office externe va devoir parler de droit. Bien que l'histoire du tribunal arbitral remonte au moyen âge, on se demande si on en a réellement besoin.

Si on pense en plus que nous ne sommes pas des Zurichois ou des Argoviens mais bien des Suisse profonds, des St-Gallois et des Appenzellois, qui sont les pieds sur terre, terre à terre et parlant franc, habi-

tués à résoudre les problèmes comme des hommes, cela a de quoi nous laisser dubitatifs. On se demande : est-ce que tout cela a un sens ? Est-ce qu'à l'avenir on pourra retravailler ensemble et que va décider le tribunal ? Toutes ces pensées sont des réactions à la procédure de tribunal arbitral. Je suis cependant convaincu que ces temps difficiles seront bientôt surmontés et que le paragraphe du tribunal arbitral redeviendra une expression poussiéreuse dans notre CCT.

La deuxième action émotionnelle, à laquelle mon entreprise travaille activement est le thème de l'ATO.

C'est une expression anglaise (Automatic Train Operation « ATO ») qui peut se traduire en français par : « Mécanicien, ta dernière heure est venue ! » Oui, il ne passe pas une semaine où on ne lit pas dans la presse qu'à l'avenir nos trains circuleront à travers le pays de manière autonome. On se pose toujours la question de savoir si le métier de mécanicien de locomotives est encore un métier de rêve, ou que cela appartient au passé ? Ou s'agit-il de notre profession à l'avenir ? Existe-t-il un avenir où quelqu'un sera encore en tête du train pour prendre la responsabilité de centaines de passagers ? Oui, toutes ces questions déclenchent des grandes émotions (réactions). Ces émotions peuvent être décrites par des mots : insécurité, anxiété existentielle, colère, etc. Oui, cela fait des générations que l'on cherche à supprimer les mécaniciens de locomotives. Ce sont ceux qui sont beaucoup trop payés, qui réclament continuellement pour avoir des pauses, surtout au heures des repas. Quels changements avons-nous dû endurer jusqu'à présent. Cela a commencé par les trains non accompagnés jusqu'à maintenant où on doit croquer et décrocher nous-mêmes nos wagons. Les signaux sont télécommandés depuis une centrale, n'importe où en Suisse et dans la totalité des installations accessibles au public, nous sommes les derniers employés représentatifs.

Effectivement on se sent comme un petit village gaulois, qui défie tous ceux qui cherchent à le détruire. J'essaie de faire face à ces incertitudes avec calme. Même si je ne suis pas allé aussi longtemps à l'école que ceux qui font la promotion de ce projet. Donc, je peux analyser cela avec mon bon sens et arriver à la conclusion suivante. Techniquement et avec la complexité de l'ensemble des PCT, ATO est un projet im-



possible. Même du point de vue de l'exploitation, ATO est une construction qui laisse beaucoup de questions ouvertes. Donc, à mes yeux, cela n'a pas de raison financière de vouloir automatiser le facteur de coût du mécanicien qui ne représente que 7 à 10% du prix du kilomètre.

Nous devons aussi être attentifs aux réactions des passagers lorsqu'ils rouleront à 160 km/h à travers la campagne et sans conducteur. C'est pourquoi je suis curieux de voir à quoi ressemblera ma profession dans 10 ans et combien d'argent le projet ATO aura englouti.

A la fin, j'aimerais dire encore quelque chose en mon nom propre. Je suis certes habitué à devoir parler devant un public nombreux. Mais, ce que je n'ai pas tous les jours, c'est la possibilité de m'exprimer devant autant de supérieurs hiérarchiques assis dans cette salle et qui doivent m'écouter.

A vous, chers supérieurs, j'aimerais une fois encore répéter la citation d'Isaac Newton afin que vous la preniez avec vous sur le chemin du retour.

« Contre chaque action, il y a une réaction » Pensez, les prochaines semaines, lorsque vous devrez prendre des décisions pas toujours faciles, qu'une action réfléchie peut engendrer des réactions positives. Ces réactions positives vous seront rendues par l'ensemble du personnel sous la forme de motivation, et de plaisir au travail. Utilisez la possibilité qui vous est offerte de générer des transports publics solides pour l'ensemble du pays. Merci de m'avoir écouté.

Assemblée Générale

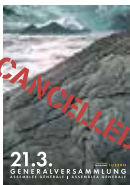
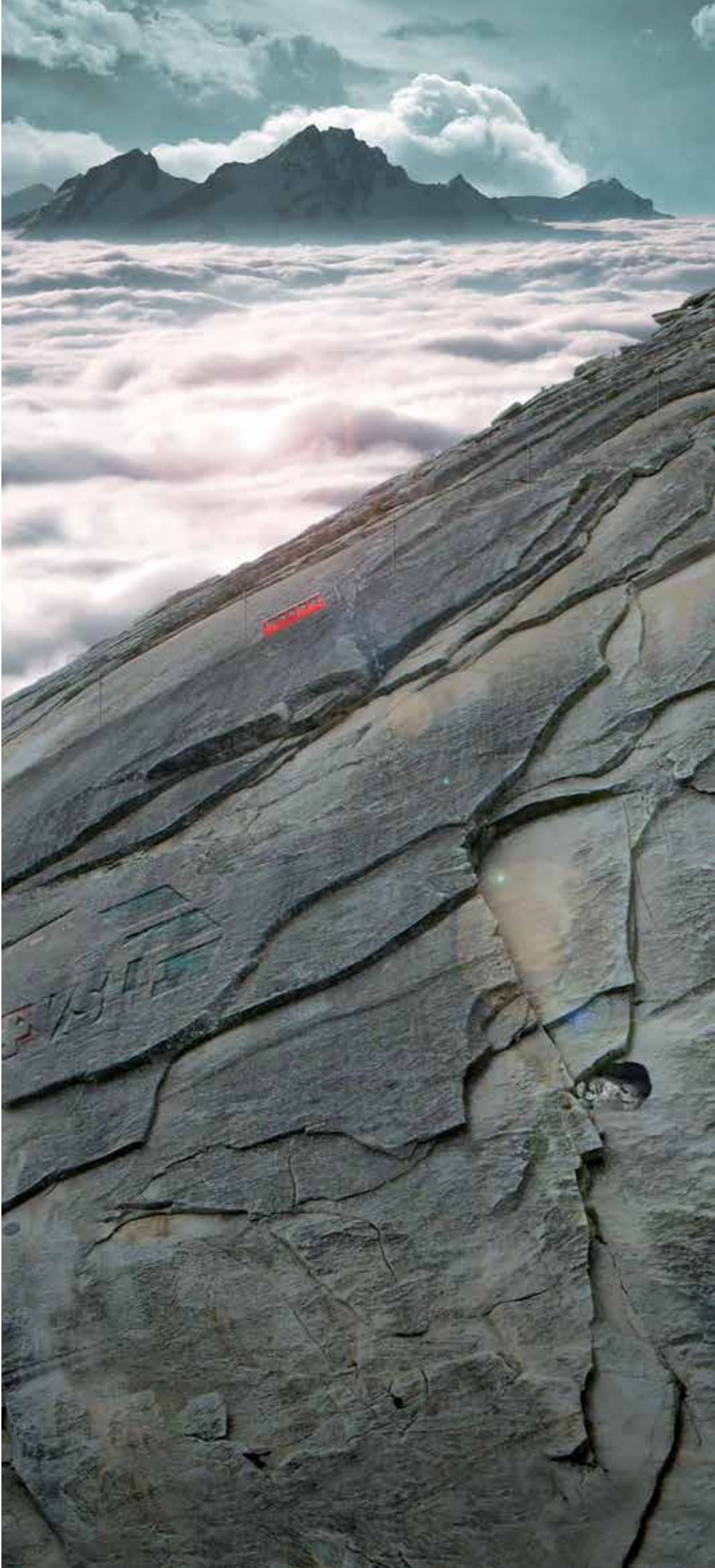
Assemblée des délégués en lieu et place de l'assemblée générale ordinaire de Lucerne.
VSLF numéro 637, 4 mai 2020 HG / Trad ME

Durant les 120 ans de l'histoire du VSLF, il n'est jamais arrivé qu'une assemblée générale ne doive être remplacée par une assemblée des délégués. Pour garantir la capacité d'action du VSLF, malgré la situation exceptionnelle liée au Covid-19, cette décision était malheureusement inévitable. Chaque membre a été informé de cet état de fait ainsi que de la manière de procéder à ce sujet dans un courrier daté du 21 mars 2020 et envoyées à toutes les membres du VSLF. Les votations traitées par cette assemblée des délégués correspondaient aux points de l'ordre du jour de l'AG du 21.03.2020 qui a été supprimée et étaient décrits de manière détaillée dans le cahier numéro 2 de l'AG.

- Élections:
- a. Élection d'un membre du comité central (Caissier)
Est élu : Tobias Früh
(Section Ostschweiz)
 - b. Élection d'un membre du comité central (Responsable CFF P)
Est élu : Raoul Müller
(Section Luzern-Gotthard)
 - c. Élection d'un membre de la CCV
Est élu: Jürg Meier
(Section Ostschweiz)

Nous félicitons ces collègues pour leur élection et leur souhaitons plein succès!

Notre prochaine assemblée générale ordinaire, qui se tiendra le 20 mars 2021 à Berne, nous permettra de revenir en détail sur l'année 2020. Les éventuelles motions pour cette AG sont à transmettre au comité central pour le 15 décembre 2020 au plus tard. Par la présente, nous tenons encore à remercier les délégués ainsi que la CCV pour leur précieux soutien.



Résultat des votations de l'assemblée des délégués relative à l'AG 2019

Approbations des rapports et décharges pour l'année administrative 2019. Les approbations ont été fournies sous forme électronique par les délégués du VSLF en raison de la suppression de l'AG et des représentants de la CCV les a évaluées.
Jürg Meier et Andreas Infanger, CCV VSLF

L'ensemble des délégués ainsi que le comité central avaient le droit de vote → Total: 104 / Participants : 79%
Votations: Participants [P] / Majorité absolue [MA] / Oui [O] / Non [N] / Abstention [A].

1. Élection des scrutateurs

2. Élection du Président du jour

3. Élection du Bureau du jour

4. Approbation de l'ordre du jour

5. Approbation du PV de l'AG 2018
[P]: 81 / [MA]: 41 / [O]: 81 / [N]: 0 / [A]: 0
Approuvée.

6. Rapports annuels 2019

6.1. Comptes rendus 2019

6.1.1. Compte rendu de la direction de gestion
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 80 / [N]: 0 / [A]: 2
Approuvée.

6.1.2. Rapport annuel du caissier
[P]: 81 / [MA]: 41 / [O]: 79 / [N]: 1 / [A]: 1
Approuvée.

6.2. Comptes annuels 2019

6.2.1. Comptes annuels 2019 de la caisse centrale
[P]: 83 / [MA]: 42 / [O]: 81 / [N]: 1 / [A]: 1
Approuvée.

6.2.2. Comptes annuels 2019 de la caisse de soutien
[P]: 83 / [MA]: 42 / [O]: 81 / [N]: 1 / [A]: 1
Approuvée.

6.3. Rapport de la CCV
[P]: 83 / [MA]: 42 / [O]: 82 / [N]: 0 / [A]: 1
Approuvée.

6.4. Approbation des comptes et rapports 2019 ainsi que décharge du caissier et de la direction de gestion (Décharge)
[P]: 83 / [MA]: 42 / [O]: 81 / [N]: 1 / [A]: 1
Approuvée.
7. Budget 2020
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 79 / [N]: 0 / [A]: 3
Approuvée.
8. Mutations
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 81 / [N]: 0 / [A]: 1
Approuvée. (Page 26).
9. Divers
10. Résumé des motions AG 2018
(Page 29)
11. Motions AG 2019

Motion 1
[P]: 79 / [MA]: 40 / [O]: 34 / [N]: 28 / [A]: 17
Rejetée.

Motion 2
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 75 / [N]: 4 / [A]: 3
Approuvée.

Motion 3
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 76 / [N]: 0 / [A]: 6
Approuvée.

Motion 4*
[P]: 79 / [MA]: 40 / [O]: 28 / [N]: 40 / [A]: 11
Rejetée.

Motion 5
[P]: 81 / [MA]: 41 / [O]: 65 / [N]: 3 / [A]: 13
Approuvée.

Motion 6
[P]: 80 / [MA]: 41 / [O]: 12 / [N]: 57 / [A]: 11
Rejetée.

Motion 7
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 30 / [N]: 43 / [A]: 9
Rejetée.
12. Elections (Page 28)

a) Élection de Tobias Früh (Section Ostschweiz) au comité central (caissier)
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 78 / [N]: 0 / [A]: 4
Approuvée.

b) Élection de Raoul Müller (Section Luzern-Gotthard) au comité central (responsable CFF P)
[P]: 83 / [MA]: 42 / [O]: 79 / [N]: 0 / [A]: 4
Approuvée.

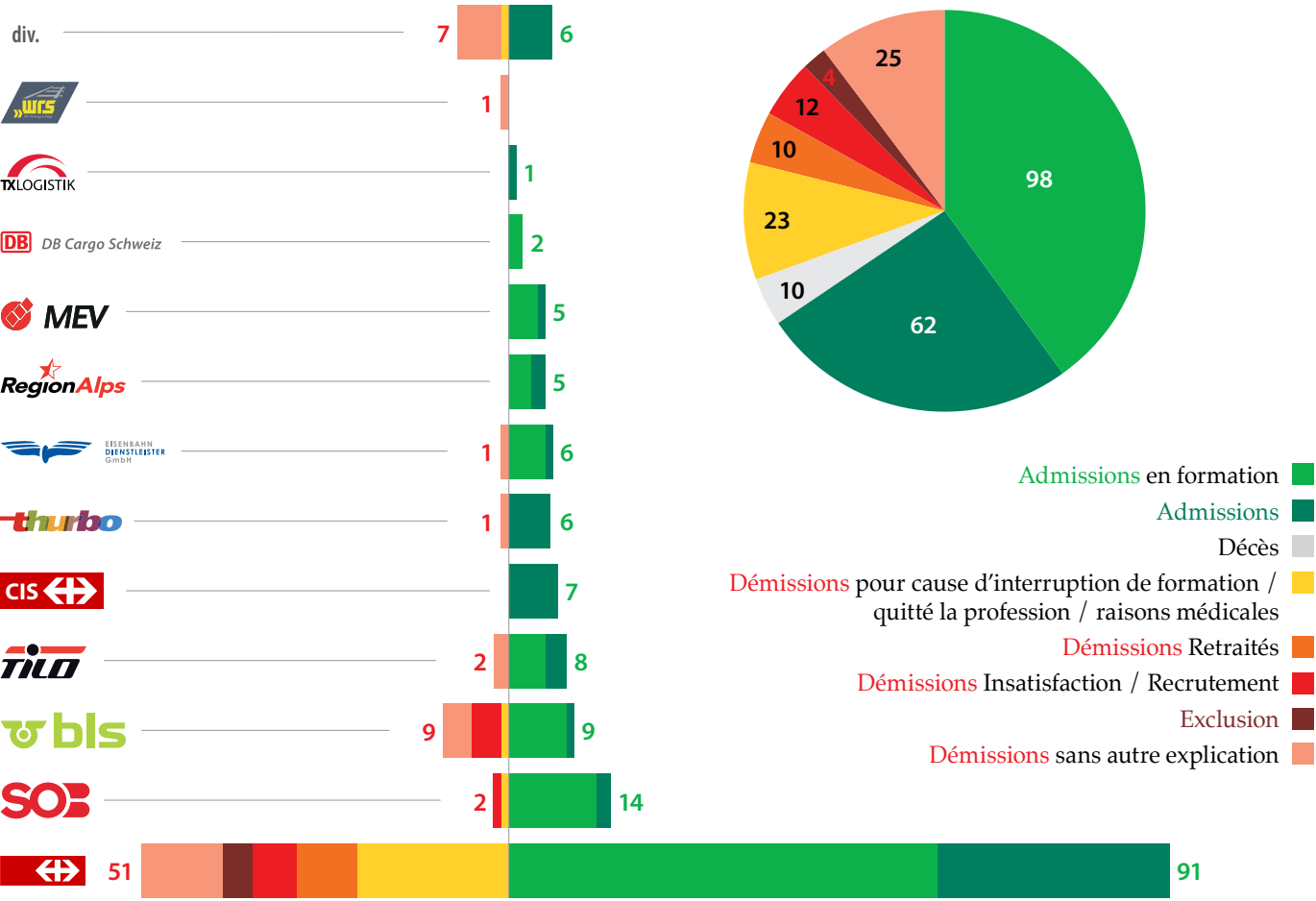
c) Élection de Jürg Meier (Section Ostschweiz) comme CCV 1
[P]: 82 / [MA]: 42 / [O]: 79 / [N]: 1 / [A]: 2
Approuvée.
13. Honneurs
(Page 28)
14. Dons de la caisse de soutien à : Stiftung Theodora
[P]: 83 / [MA]: 42 / [O]: 74 / [N]: 1 / [A]: 8
Approuvée.
15. Date de l'AG VSLF 2020
20.3.2021
Eventfabrik à Berne.

*Etant donné le rejet de la motion 4, le comité central tentera de mettre en oeuvre la contre-proposition à ladite motion. Les votations correspondent aux points de l'ordre du jour de l'AG du 21.03.2020 qui a été supprimée et sont décrites de manière détaillée dans le cahier numéro 2 paru en février.

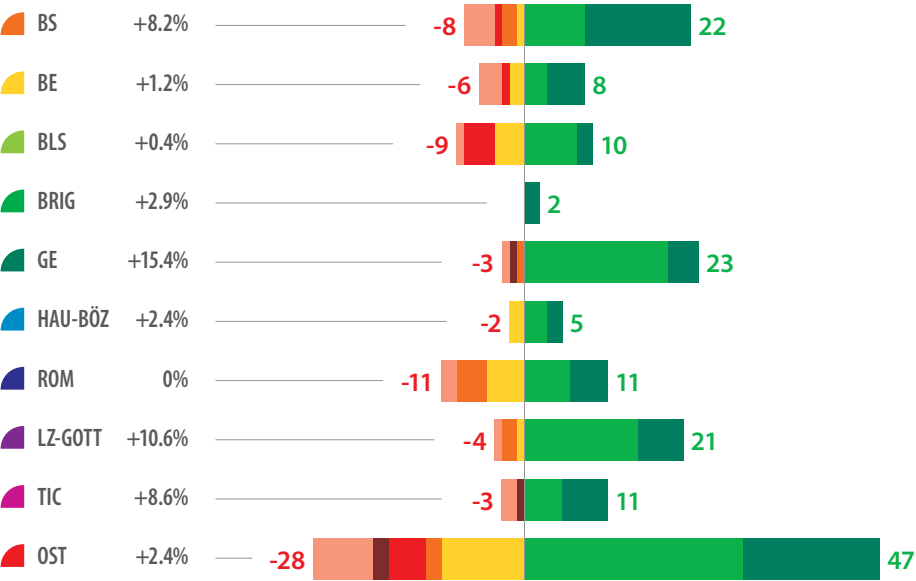
8. Mutations

Modifications au niveau des membres durant l'année administrative 2019 (1.4.2019-1.3.2020). Rolf Siegenthaler, caissier VSLF

Total: 154 admissions (+6 sympathisants) / 71 démissions (+3 sympathisants)

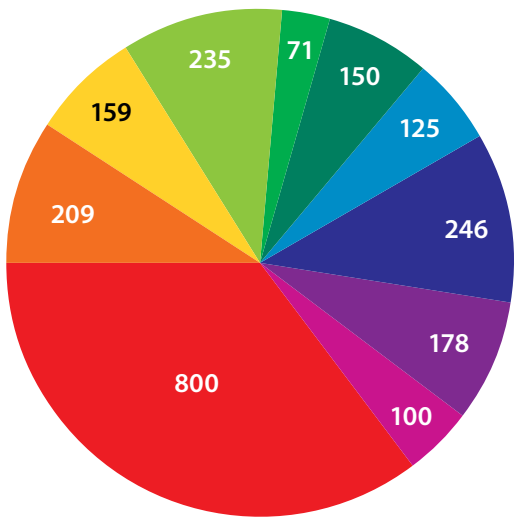


Démissions / Admissions sections



Membres sections; Totale 1.3.2020:

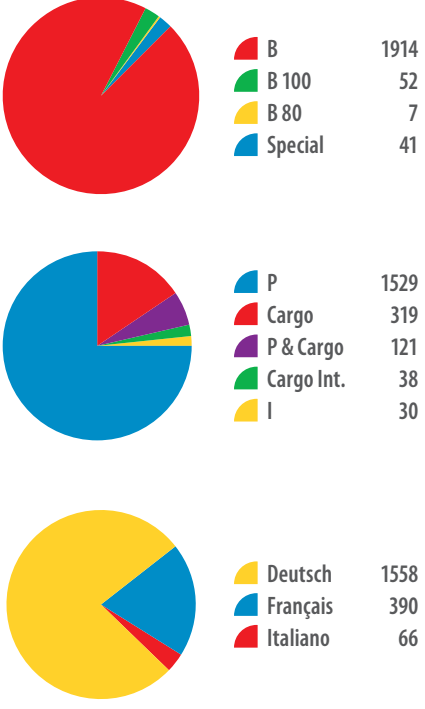
2273



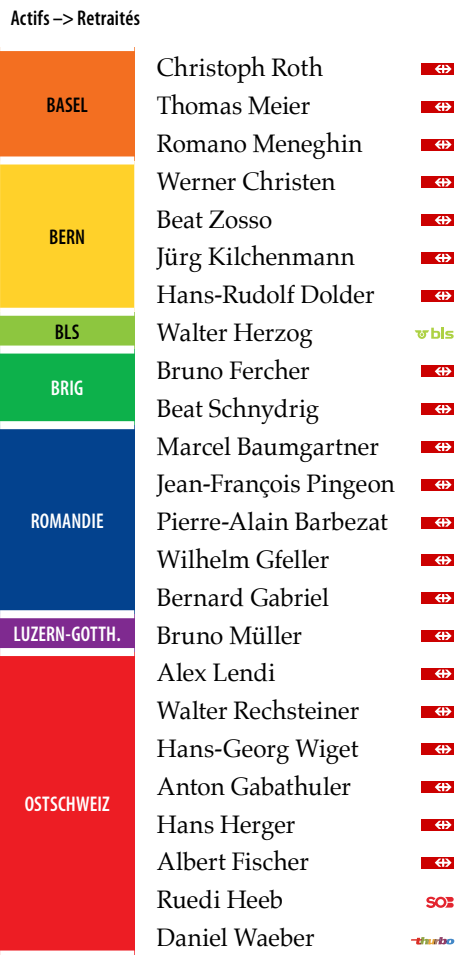
Membres activ EVU 1.3.2020



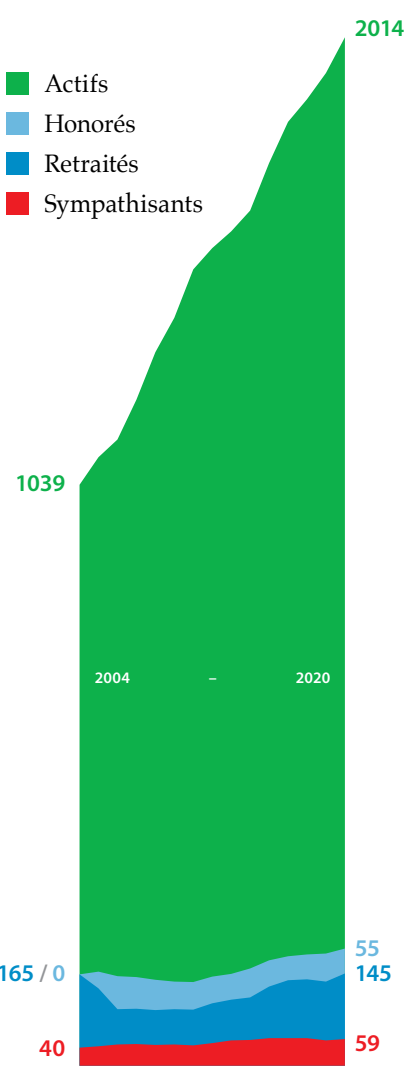
Divers 1.3.2020



Modification du nombre de membres



Progression de l'effectif



10. Motions AG 2018

Résumé de Ruedi Gfeller, Leiter SBB Division P VSLF

GV 16.3.2019 Naters

Motion 1
La motion 1 a été acceptée et mise en vigueur le 1er janvier 2020. Dorénavant, la cotisation de membre se monte à 30 CHF 30.-/mois

Motion 2
Retrait du VSLF de l'ALE
La motion 2 a été acceptée et mise en vigueur le 31.12.2019.

Complément à l'AG 17.3.2018 de Bâle

Motion 3
Dans le résumé de Naters, notre lettre adressée au responsable P-O Thomas Brandt a été mentionnée. En 2020 nous avons contacté le CEO Andreas Meyer en rapport avec notre revendication d'un dispositif empêchant le départ intempestif sur les flottes d'ICN et de Re 460. La situation de départ réside dans l'accident mortel d'un agent de train à Baden et d'un presque accident de travail grave en raison du départ d'un ICN avec une porte ouverte. En août 2019, l'OFT a ordonné l'installation d'un dispositif empêchant les départs intempestifs. CFF p est tenu d'équiper les voitures avec un système de commande des portes, y compris le dispositif anti-pincement qui correspondent aux avancées technologiques actuelles. Dans un premier temps, CFF P détermine comment et dans quel délai les travaux pourront être réalisés. Délai : 31.10.2019 (Procédure et calendrier). Dans une réponse écrite, Messieurs Meyer et Häne ont confirmé qu'un dispositif d'empêchement du départ avait été testé de manière positive sur les flottes d'ICN et de Re 460. La mise en application doit être considérée sur l'ensemble du système de sorte qu'une solution robuste et fiable puisse voir le jour. A ce propos, des explications techniques suivront. Nous suivons l'affaire.

12. Elections

Election de confirmation ; élu le 21.03.2020 par le Comité central a.i.

Caissier central VSLF

Tobias Früh



Chers membres du VSLF
Je suis heureux d'être le nouveau trésorier de notre syndicat, le VSLF et j'aimerais vous remercier de m'avoir élu et de m'accorder votre confiance. Permettez que je me présente brièvement :
J'ai 35 ans, suis marié et père d'un garçon qui vient d'avoir 2 ans. Avec ma famille, nous habitons à Schwerzenbach ZH. Depuis le 01.06.2016 je travaille à 100% en tant que mécanicien de Cat. B chez CFF P au dépôt de Zürich. Au préalable, j'ai effectué une formation d'employé de commerce avec succès et exercé cette profession dans divers domaines, resp. diverses branches avant de devenir mécanicien de locomotives. Maintenant, je me réjouis de pouvoir remplir ma nouvelle mission et suis persuadé d'être en mesure d'apporter une contribution estimable à notre syndicat par mes compétences
Cordiales salutations,

Responsable CFF P, comité central

Raoul Müller



Mon nom est Raoul Müller, j'ai 32 ans et suis mécanicien de locomotives depuis 11 ans auprès de CFF Voyageurs dans les dépôts de Zoug et Lucerne. Ma pâte à tartiner préférée est la graisse à tampons. Après avoir obtenu ma maturité, la possibilité m'a été offerte de pouvoir exercer mon hobby et mon activité de rêve. Afin de maintenir le côté attractif de cette profession, je me suis engagé au VSLF. Depuis près de deux ans, je dirige la section Lucerne-Gothard et, à partir de la dernière « AG », je suis en charge du département trafic des voyageurs au sein du comité central.

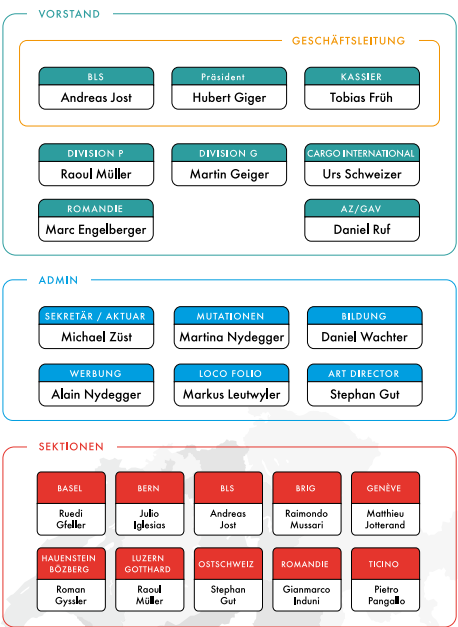
CCV 1 VSLF

Jürg Meier



Mon nom est Jürg (Tschüge) Meier Erni, je suis marié, j'ai deux filles adultes et j'habite Wintherthur. J'ai commencé en 2002 ma formation de mécanicien de locomotive Z140 à Wintherthur auprès de CFF Voyageur. Après une course de contrôle réussie, j'ai été prêt à l'entreprise Turbo nouvellement créée. Puis, après cet intermède, je suis parti pour 10 ans au dépôt de Zürich, mais maintenant, depuis un moment je suis à nouveau de retour à Wintherthur. Lors de mes débuts aux abords de l'Eulach, le VSLF, en Suisse orientale, n'était pas grandement représenté. Toute ma classe avait adhéré à la LPV, mais moi j'espérais prendre un autre chemin. Le VSLF me semblait plus intéressant, comme j'ai pu le constater plus tard à Zurich, grâce un dépliant de l'organisation montrant les personnes qui y collaboraient. Je suis donc devenu membre de ce syndicat et je n'ai aucun regret.

Organigramme VSLF 21.3.2020



13. Honneurs

Hubert Giger, président central VSLF

Honneurs fonctionnaires

Fredy Oertel

CCV 1 VSLF 2006-2020



Fredy a été élu à la commission de Contrôle de gestion et de révision CCV la même année que j'ai été élu président central. Fredy a été actif sans sa fonction 14 années durant pour le VSLF. Grâce au fait que le comité central fonctionne correctement, son travail a plutôt été une fonction consultative. Il a plusieurs années, il a été décidé que la révision de la caisse serait effectuée de manière externe de sorte que ses tâches se sont recentrées essentiellement sur les activités spécifiques du VSLF. A côté de cette tâche, Fredy a collecté, durant toutes ces années, pour moi les rapports de mécaniciens de manière confidentielle. A l'occasion, nous cherchons à transmettre cette base de données à une/un jeune collègue. L'ensemble du comité central remercie Frey pour son engagement et sa fidélité. En guise de cadeau de départ, Fredy de voit offrir un cours de tourneur à Berne. Bien du plaisir. Merci à toi, Fredy.

Rudolf Gfeller

Responsable CFF P VSLF 2016-2020



Ruedi est président depuis de nombreuses années de la section Bâle. Il y a quatre ans, il a repris la fonction de responsable du trafic voyageurs des CFF au comité central du VSLF. Il s'est occupé du dossier concernant les rencontres régulières avec les représentants de CFF P, que ce soit de P-HR ou P-OP. Il continuera à diriger la section de Bâle. Nous remercions Ruedi pour le travail qu'il a fourni au sein du comité central et sommes persuadés qu'il continuera à

nous faire profiter de son engagement en tant que responsable de la section de Bâle. Merci Ruedi. En guise de cadeau, Ruedi a demandé à pouvoir prendre un repas du soir en ma compagnie, ce que j'effectuerai avec plaisir. Je m'en réjouis.

Christian Schneider

Responsable de la formation VSLF 2018-2019



Christian a déjà dirigé la formation du VSLF pendant quatre ans entre 2011 et 2014. Après une interruption il a repris cette fonction encore deux ans entre 2018 et 2019. Durant cette période, Christian a transformé la formation et a adapté les exigences de manière continue en collaboration avec les intervenants. Aujourd'hui, la formation est bien positionnée et très appréciées par les membres. Christian mérite tous nos remerciements. C'est donc volontiers que nous lui avons offert un bon à faire valoir dans le commerce de vin Scadenagut à Malans GR. Tu l'as bien mérité. Merci Christian.

Rolf Siegenthaler

Caissier comité central VSLF 2017-2020



Avec Rolf, nous avons trouvé un remarquable caissier il y a trois ans. A côté de sa tâche qui consistait à tenir la caisse centrale, il a, en outre examiné les finances de l'ensemble de l'association avec les autorités fiscales et mis en application les nouvelles prescriptions. Nous remercions chaleureusement Rolf pour avoir accompli cette tâche. Ce travail supplémentaire a été conséquent et nous avons pu compter sur ses connaissances approfondies ainsi que sur sa façon consciencieuse de travailler. Dommage que Rolf ait émis le désir de remettre la caisse et nous ne lui souhaitons que le meilleur pour son avenir. Comme il pratique le sport intensivement, nous lui avons offert un bon valable chez Berger chaussures à Konolfingen. Afin qu'il puisse reprendre ensuite des forces nous lui avons aussi offert un repas dans son restaurant préféré le Thalsäge à Lützelflüh. Merci Rolf.

Jean-Maurice Schöni / Section Bern

Entrée VSLF: 1988



A la requête de la section de Berne, c'est une grande joie pour moi d'honorer notre collègue et membre d'honneur Jean-Maurice Schöni. Jean-Maurice est entré le 12.2.1988 (il y a 32 ans) au VSLF et a contribué la même année à la fondation de la section de Berne. Il a siégé de nombreuses années en tant qu'assesseur au comité et ensuite assumé durant 25 ans la fonction de CCV pour la section de Berne. Il est maintenant au bénéfice d'une retraite bien méritée. Le président de la section de Berne, Julio Iglesias, a proposé que nous pourrions nous retrouver à l'occasion d'un repas en commun avec Jean-Maurice. C'est avec plaisir pour moi. Merci Jean-Maurice ➡

Membres d'honneur



Selon les statuts, Art. 10.3, les membres suivants ont droit au statut de membres d'honneur. Ils sont membres du VSLF depuis plus de 45 ans. Au nom de l'ensemble du VSLF, j'aimerais remercier les collègues chevronnés du fond du cœur pour leur fidélité et leur confiance. Qu'ils continuent à rester en bonne santé. Merci.



Hansueli Hänzi

Section Luzern-Gothard / 1. 3. 1974

Martin Schneller

Section Ostschweiz / 1. 4. 1974

Hans Rey

Section Hauenstein-Bözberg / 1. 9. 1974

Hanspeter Landenberger

Section Ostschweiz / 1. 8. 1974

Paul Kompein

Section Ostschweiz / 1. 7. 1974

Hans Schmucki

Section Ostschweiz / 1. 3. 1975 ➡

AG Lucerne 21.3.2020

Nouveaux fonctionnaires au VSLF

Le comité central du VSLF vous informe que nous avons trouvés de nouveaux collègues pour reprendre les mandats qui se sont libérés au VSLF :



Daniel Wachter

Nouveau responsable de la formation

29 ans, mécanicien depuis 4 ans, Dépôt Lucerne, section Lucerne Gothard



Dario Bai

Nouvelle direction de la banque de données

34 ans, mécanicien depuis 12 ans, Dépôt Zürich, Section Ostschweiz

Dario est déjà coordinateur responsable de la page Web

Nous félicitons les deux collègues dans leur nouvelle fonction et leur souhaitons un plein succès. ➡



Entretien avec Monika Ribar, présidente du conseil d'administration des CFF

L'interview a été réalisée par Markus Leutwyler via Whatsapp le 25 mars 2020, alors que la crise de la corona était encore en hausse, avec près de 1000 nouvelles infections en un jour dans toute la Suisse et environ 8000 cas confirmés. L'entretien n'a pas été modifié par la suite et représente l'état des connaissances à ce moment-là.

LocoFolio: Bonjour Monika! C'est une bonne chose qu'on puisse conduire cet entretien malgré le Coronavirus et qu'on puisse se voir, même si c'est parfois saccadé. Espérons que la liaison reste bonne !
Monika Ribar: Bonjour! Chez moi cela fonctionne bien jusqu'à présent.

LF: Andreas Meyer est peu avant son départ et le nouveau CEO, Vincent Ducrot, est dans les starting-blocks. Ces derniers temps tu as été un peu plus visible. Est-ce que tu reçois beaucoup de Mails de la part du personnel ?
MR: Il arrive des Mails, mais au point de vue du volume, je suis en mesure de répondre personnellement à tous ceux qui proviennent de l'entreprise. Par contre, de l'extérieur, il me parvient parfois des sollicitations qui obtiennent une réponse de la part de KOM.

LF: par exemple ?
MR: Il nous a été proposé d'envoyer des voitures lits au Tessin. Cependant, nous ne possédons pas de voitures lits. Souvent, les CFF sont aussi comparés à un train Märklin, où l'on peut tout simplement sortir un train de son étagère. Mettre du courant et ça roule. On doit simplement constater que la grande complexité de l'entreprise n'est pas souvent comprise. Mais nous devons aussi faire preuve de compréhension. C'est notre devoir d'éclaircir les choses ou de donner une représentation fidèle. Nous le faisons avec plaisir et compréhension. Par exemple, au parlement, 50% des effectifs sont constitués de nouveaux députés.

LF: Est-ce que c'est une tâche du Conseil d'administration ?
MR: Nous comme CFF sommes spéciaux, parce qu'il y a tellement d'intervenants chez nous. En tant que Présidente du Conseil d'administration, je suis nettement plus visible qu'un de mes homologues dans une autre entreprise. Le contact avec la politique et le DETEC, c'est-à-dire avec la présidente fédérale Sommaruga et son secrétaire général, fait partie de mon travail. Mais aussi le contact avec le département des finances. Le CEO travaille avec l'OFT car c'est l'échelon opérationnel.

LF: Quel rôle joue la crise du Corona, au fond ?

MR: L'influence est naturellement énorme. Premièrement il y a l'échelon le plus élevé puisque la crise est mondiale. D'autre part, les CFF sont touchés directement. Il y a deux semaines, le Conseil fédéral a conseillé à la population de n'utiliser les transports publics qu'en cas de nécessité. Nous l'avons directement ressenti. C'est pourquoi nous avons dû réduire l'offre. Mais pas seulement parce que la demande avait diminué, mais aussi parce que nous pouvions envisager que le personnel serait juste suffisant. Nous devons agir préventivement et de manière ordonnée.

LF: Nous nous sommes posé la question de savoir pourquoi il n'existait pas un plan tou prêt dans les tiroirs pour de pareilles situations. Cela a aussi fait effet sur nous à court terme. Depuis quand vous vous êtes occupés pour le première fois du Corona ?
MR: Il y a deux semaines (11.3.), nous avons donné le coup d'envoi pour la réduction de l'offre.

LF: Tu as déjà été plus visible, même avant la crise du Corona. Était-ce en raison du changement de CEO ?
MR: Tout à fait. A ce moment, les médias ont réagi relativement rapidement. Lorsqu'un CEO annonce son retrait, il est soudain moins intéressant. La question du successeur s'est immédiatement posée. Il était important que nous disposions d'une personne à même d'assurer la continuité. Nous voulions également que Vincent puisse se familiariser sans être dérangé. Mais depuis le 1er avril, il sera tout de suite visible.

LF: Quelle importance revêt le chemin de fer pendant cette crise ?
MR: Je suis très impressionnée de voir comment les CFF appréhendent cette crise nationale. Il ne peut s'agir que d'une entreprise qui est très solide, à la base. Nous sommes l'échine dorsale des transports publics en Suisse. Cela doit tout simplement fonctionner. Nous avons une mission de transport. Si nous étions complètement privés (voir en Grande Bretagne), nous aurions choisi une toute autre approche et l'exploitation se serait complètement arrêtée. Grâce à notre posture, nous pouvons nous adapter à la pertinence du système. Cargo est extrêmement important durant cette période. Là, il n'y a pas de forte réduction de la demande.

LF: La privatisation et la libéralisation se sont montrés plutôt comme des désavantages durant cette crise. Est-ce que cela pourrait conduire à un changement de tendance dans le cadre de la privatisation et de la libéralisation des chemins de fer ?
MR: Les conditions cadres sont données par la politique. Et la Confédération nous a mandatés pour continuer à proposer les services de Cargo. Je ne peux pas m'imaginer une quelconque privatisation au niveau du trafic régional. Dans ce cas, nous avons un contrat de service public. La charge moyenne est de 28%. On ne peut pas parler de privatisation car cela devrait alors être rentable. Cela ne fonctionnerait qu'avec une réduction drastique de l'offre. Le degré de couverture des frais est actuellement de 60% pour le trafic régional (vente des billets). Le reste est couvert par les cantons et la Confédération. Le seul domaine où nous gagnons de l'argent est le trafic grandes lignes. Il est nettement moins subventionné. Si nous considérons les coûts globaux (prix des sillons et autre frais) nous devons avoisiner les 80 à 90 % de couverture. La population suisse a décidé qu'elle voulait ce système et il existe des revendications légitimes envers nous les prestataires de services.

LF: Les problèmes qui existaient avant la crise ont été un peu reportés en arrière-plan temporairement. J'ai entendu que l'exploitation était proche du collapsus à la fin 2019. Était-ce le cas ? Qu'est-ce qui a mal fonctionné ?
MR: Il s'agit comme toujours d'une combinaison de plusieurs choses. Mais collapsus n'est pas le mot qui convient. Nous sommes arrivés aux limites, cependant l'exploitation a continué à fonctionner. Mais nous devons avouer que nous n'avons certainement pas pris suffisamment de soin de l'exploitation dans son ensemble. Pour chaque thème pris individuellement, il y avait une combinaison de facteurs : pas assez de personnel des locomotives, des erreurs de planification du personnel (à long terme), les manifestations de l'été avec les compensations en temps qui en ont découlé, trois nouveaux types de trains qui ont aussi sollicité le personnel. L'introduction retardée des FV Dosto et le maintien de l'engagement du matériel plus ancien et plus vulnérable. A cela s'ajoutent de nombreux chantiers, particulièrement durant le quatrième trimestre. Il y a eu simple-



ment un peu trop à la fois. A fin 2018 nous avions déjà vécu un problème de ponctualité, mais toutefois pas aussi important que celui de 2019. Nous avons déjà pris les mesures qui s'imposent.

LF: De notre point de vue, WEP („Développement du trafic des voyageurs“) est aussi un grand problème. Les répartiteurs ont été séparés. Il s'en découle un certain nombre d'incertitudes au niveau des interlocuteurs. Ça n'a pas bien fonctionné. Parfois on n'atteignait aucun répartiteur.
MR: Je ne suis pas impliquée si profondément dans les détails mais je peux bien me le représenter. Il y a eu diverses réorganisations. C'est pourquoi nous avons tiré les ficelles et déclaré que le calme devait être rétabli. Nous devons aussi avoir le courage d'avouer nos erreurs et de corriger les décisions erronées. Sopre ne nous a pas forcément aidés.

LF: Pour le moment, nous avons formé beaucoup de personnel des locomotives. Mais on doit aussi s'assurer qu'il reste ensuite aux CFF. Est-ce un objectif ?
MR: Dans tous les cas. Au Conseil d'administration nous avons une commission du personnel. Elle s'occupe aussi de la thématique du mécanicien de locomotives. Ce qui nous est rapporté est alors transmis à la direction. A cet effet l'appréciation ainsi que la thématique des salaires sont importantes. Ces derniers temps nous avons souvent parlé de la cassure entre la gestion

de l'entreprise et les collaborateurs. Une certaine distance est normale jusqu'à un certain point dans les grandes entreprises. Les thèmes de la direction ne sont pas les mêmes que ceux de la base. Mais des canaux doivent rester ouverts afin que la direction puisse communiquer ses décisions. De manière inverse, le flux d'information doit aussi pouvoir remonter de la base vers la direction. A ce niveau, les partenaires sociaux jouent un rôle important. Au sein du Conseil d'administration il y a aussi deux représentants des partenaires sociaux. Dans les deux Conseils d'administration, les partenaires sociaux contribuent très fortement à faire remonter les préoccupations du personnel.

LF: Les CFF ont un instrument pour déterminer l'égalité salariale. Les différences entre hommes et femmes sont ainsi relativement faibles (-1.7% pour les femmes). Mais nous avons de grandes différences entre les années de service. Est-ce que ce thème intéresse le Conseil d'administration ?
MR: Les systèmes salariaux sont fondamentalement le problème des directions. Nous, au Conseil d'administration, avons cependant le devoir de remettre en question ces systèmes J'ai été informée de la thématique des salaires en ce qui concerne les mécaniciens de locomotives. Les discussions au niveau de la surface essentielles pour moi car je reçois ensuite des informations importantes. Il est possible qu'il existe de bonnes raisons pour justifier

que le système est ainsi et non différent, dans ce cas je vais me le faire expliquer. Dans le cas de l'égalité femme homme, les CFF font du bon travail. Cela ne concerne pas seulement les salaires mais aussi les femmes dans les positions dirigeantes. Dans d'autres entreprises, il ne s'agit que d'une reconnaissance du bout des lèvres. Aux CFF, les jeunes femmes sont autant sollicitées que les jeunes hommes. C'est pourquoi, d'ici quelques années, nous disposerons d'un choix bien panaché de candidates et candidats pour occuper les plus hautes fonctions. Nous ne sommes pas tout à fait sur la bonne voie, cependant, en ce qui concerne la représentativité entre les régions. Cela signifie que le Tessin et la Romandie sont sous-représentés. Je suis certaine qu'avec Vincent, cela va changer. La barrière qui retenait les romandes de se présenter va certainement s'abaisser. Un dernier point est le mélange des âges. Nous avons beaucoup de bons collaborateurs/collaboratrices plus âgés. Cela se voit aussi, par exemple, lors de la campagne actuelle de recrutement d'aspirants de locomotives de plus de 40 ans.

LF: La crise du Corona a bouleversé beaucoup de choses. Nous avons eu un peu l'impression que les cadres se réfugiaient dans le Réduit du travail à domicile pendant que nous étions envoyés désarmés au front. Est-ce que cela fait partie des compétences du Conseil d'administration ou cela relève uniquement de la direction ?
MR: En tant qu'interlocuteurs nous pouvons être présents, afin de soutenir la direction. Mais ce n'est pas le but d'intervenir dans la prise de décision. A ce niveau, cela nécessiterait une certaine connaissance des détails qui ne se situent pas dans nos compétences. Mais je considère aussi que certaines dispositions pour les mécaniciens de locomotives ont été prises trop tard. Nous avons conduit des séances spéciales tant au niveau de la direction que du Conseil d'administration au sujet du Coronavirus. La santé du personnel est placée en priorité. En raison de votre profession, vous êtes plus exposés que d'autres groupes professionnels. Il est clair qu'après la crise nous effectuerons une critique des manœuvres et que nous identifierons les points faibles. L'objectif est de prendre des précautions afin d'être mieux préparés lorsqu'un cas similaire se présentera. Mais pour être honnête : je crois que personne n'était en mesure de prédire l'importance de cette pandémie.

LF: C'est juste, pour prévoir quelque chose de comparable, il faut des expériences avec une progression exponen-

tielle. C'est quelque chose que nous n'avons pas intuitivement intériorisé. L'Europe a vécu une pandémie comparable il y a plus de cent ans pour la dernière fois. Mais comment pouvons-nous nous assurer que les enseignements ne seront pas tous oubliés dans dix ans ?

MR: C'est très important. Car cela peut alors se reproduire. Nous devrions tirer des enseignements d'autre pays qui n'ont pas été autant touchés comme par exemple Taiwan. Ils ont bouclé totalement le pays rapidement. Tous ceux qui voulaient y entrer étaient testés. Dès que le nombre de personnes infectées atteint une certaine taille, on perd toutes traces des autres contacts. Mais aussi longtemps qu'on peut maintenir cela dans une taille raisonnable, on peut maîtriser la situation. En tant que pays et au niveau des CFF on devrait avoir des scénarios établis dans les tiroirs.

LF: Mon impression était que la réaction à la vague s'est faite très mollement et qu'un certain pensée éthérée a retardé une réaction rapide.

MR: Ce danger peut exister. Nous avons reconsidéré par hasard en janvier l'organisation de l'état-major d'urgence et de l'état-major de crise. L'état-major de crise est prévu pour des cas isolés. Par exemple

un accident important. L'accent n'était pas porté sur un événement étendu à l'ensemble du pays. Tout le monde a effectivement été surpris. J'ai regardé tout cela avec Vincent.

LF: L'année passée, Greta nous a tous sensibilisés sur le thème du « Climat ». Nous sommes un moyen de transport écologique. Dans le cas du Corona, c'est tout à fait le contraire. Quelle influence



cela représente à ton niveau ?

MR: Ces prochains temps, cela va nous occuper certainement durant des années. L'année dernière nous avons eu une progression de voyageurs de 6%. Nous n'avions jamais eu autant et cela a certainement un rapport avec les discussions sur le climat. Je pars du principe que c'est un effet qui sera durable. Nous allons prochainement faire une commande importante de matériel roulant pour le trafic régional. La question était de savoir si des voitures à un étage seraient suffisantes ou si nous devons commander des voitures à deux étages afin d'anticiper une augmentation du nombre des passagers. La question est de savoir quelle influence aura le Corona. Est-ce que les gens vont se tourner vers le trafic privé afin de se protéger d'une éventuelle contamination ? Ou y aura-t-il besoin d'effectuer un rattrapage après la crise ? Pour

l'instant je ne peux pas encore me décider. C'est pourquoi nous devons penser sous la forme de scénarios. Avec le changement de direction actuel une nouvelle interprétation va être définie. Nous devons rester prêts à effectuer des adaptations afin que nous restions adaptés à l'évolution de la situation. Avec une entreprise aussi grande que les CFF et ses échéances systématiquement longues, ce n'est pas une mince affaire. Mais c'est de notre ressort de développer des scénarios et d'exposer notre politique.

LF: Est-ce qu'un meilleur entretien fait aussi partie de la stratégie? Actuellement des WC défectueux et des distributeurs de savon manquant sont nettement défavorisant.

MR: Des toilettes qui fonctionnent devrait aller de soi, même sans le Coronavirus. Nous avons clairement défini l'année passée qu'on devrait plus investir dans les thématiques touchant à la clientèle.

LF: Est-ce que la vis de l'économie n'a pas été trop serrée par le passé ?

MR: Pas forcément, mais cela obéissait à une autre logique. On a réparé les défauts que lorsqu'ils se présentaient. Maintenant nous aimerions agir de manière anticipée et effectuer les travaux d'entretien préventivement.

LF: Est-ce que c'est aussi valable pour les autres domaines de l'entretien? Nous

avons de grands problèmes avec les portes. Est-il prévu d'embaucher plus de personnel pour effectuer l'entretien ?

MR: Absolument! Effectuer des économies est certes une bonne chose. Mais seulement où cela n'a pas d'influence sur le confort et certainement pas sur la sécurité. La sécurité est de la plus haute priorité. Ou la sécurité est menacée, il y a lieu d'investir.

LF: Qu'est ce qui va changer avec Vincent ? Qu'est-ce qui va même s'améliorer ?

MR: Vincent ne peut pas non plus marcher sur l'eau ; les changements ne seront pas visibles rapidement. Les thèmes de la sécurité de la ponctualité et de la satisfaction de la clientèle pèseront lourd dans la balance. Nous avons réuni ces thèmes dans un concept « chemin de fer en main ». Cela a déjà commencé en janvier avec une rencontre avec les cadres. Dans les faits, il aurait voulu rencontrer le personnel de la base dès avril, mais le Corona nous a mis les bâtons dans les roues. En lieu et place, il va s'adresser tout d'abord au personnel par le biais de présentations vidéo et rencontrera les employés virtuellement. Là, je ne peux que dire : utilisez ce canal pour que la base s'adresse à lui ! Andreas et Vincent sont des personnalités différentes. Andreas avait la mission de rendre les CFF un peu plus sveltes et plus agiles. Vincent a exactement la mission inverse, dans le sens où il doit apporter un peu de tranquillité.

LF: Merci beaucoup pour ce coup d'œil intéressant dans ta sphère de compétences ! Comment s'annoncent tes plans personnels ?

MR: Les CFF sont pour moi la zone d'activité la plus importante. C'est une occasion qui me tient à cœur et que je me plais à effectuer. Le Conseil fédéral vient de me réélire pour deux ans à la tête du Conseil d'administration des CFF. Je n'ai certainement pas l'intention de quitter le navire prochainement ... Je me réjouis de faire avancer l'entreprise avec Vincent à mes côtés.

LF: Cordiales félicitations pour ta réélection. Sinon qu'aimerais-tu nous dire encore ?

MR: Les CFF sont une entreprise grandiose. J'ai vraiment dû me retrousser les manches. J'aimerais profiter de l'occasion qui m'est offerte pour tous vous remercier. Les CFF sont réellement d'une importance systémique pour la Suisse. Mais cela ne fonctionne que parce que vous effectuez votre travail tous les jours aussi bien. Merci !

LF: Un grand merci à toi ! Reste en bonne santé !

Mise en service du Léman Express

Le 15 décembre 2019, l'ensemble du Léman Express, le RER franco-valdo-genevois, a été mis en service avec l'ouverture du tronçon CEVA « Cornavin-Eaux-Vives-Annemasse ». *Matthieu Jotterand, Président section Genève*



Ce nouveau tronçon et la connexion des réseaux et français à Annemasse représentent un véritable bouleversement dans la mobilité du Grand Genève et étaient très attendus par l'ensemble des acteurs de la région. Dès son ouverture, le réseau a été confronté à plusieurs problèmes, parmi lesquels la grève côté français, une certaine impréparation – voir l'article à ce sujet – et le coronavirus. L'histoire retiendra donc que la mise en service du RER genevois aura connu bien des difficultés.

Dès l'ouverture de la ligne, à cause de la grève, la desserte RE Genève-Annemasse était supprimée et la plupart des régionaux étaient limités à la frontière – à Chêne-Bourg ou Annemasse – aucun ou presque n'allant plus loin (direction Evian, Saint-Gervais ou Annecy).

Après un mois d'exploitation plutôt bonne côté suisse pendant la grève, la mise en service complète a eu lieu. Les trains circulaient enfin sur l'ensemble de leur trajet. Pendant plusieurs semaines, des dizaines de trains furent supprimés avec le triste « record » de 200 suppressions sur une seule semaine fin janvier ! Sur la rive droite du lac Léman, entre Genève et Coppet, des pétitions ont vu le jour. Les usagers et usagères ne comprenaient pas pourquoi leur tronçon, fonctionnant jusque-là correctement, était soudainement devenu sinistré. Dans les rapports d'exploitation du CEO, il était parfois marqué « nous essayons de tenir la cadence à la demi-heure ». Le problème ? La ligne est censée être desservie avec une cadence au quart d'heure...

Bien sûr, lors de la mise en service d'un réseau d'une telle complexité, il est normal d'avoir quelques ajustements à faire au début. Une période de rodage est même inévitable. A ce titre, notre article sur la longue préparation de la mise en service

détaille les problèmes qui y sont inhérents, notamment vis-à-vis de la formation du personnel.

Au vu de ces premiers mois chaotiques, la planification devrait présenter ses excuses au personnel. A l'annuel, le seul objectif était une productivité maximale. Malheureusement, le personnel et la nécessité du rodage n'ont que trop peu été pris en compte. Ensuite, les modifications de tour ont été innombrables jusqu'à l'opérationnel et les violations de la réglementation sur le temps de travail en vigueur afin de ne pas supprimer (encore plus...) de trains ont été régulières. Pire, elles ont été cautionnées par la hiérarchie qui, alertée par les partenaires sociaux à ce sujet, n'a non seulement pas réagi mais également fermé les yeux sur ces inacceptables pratiques. Que les trains roulent importe, que la loi soit respectée est secondaire ! Une cassure qu'il sera difficile de résorber s'est produite entre la planification, principalement une partie de sa hiérarchie, et les mécaniciens-ne-s.

Malgré tous ces points qui représentent du stress et du mal-être au travail pour le personnel des locomotives, ce dernier a assuré la tâche en mettant le poing dans sa poche et en faisant preuve d'abnégation et de professionnalisme. Encore à l'heure d'écrire ces lignes, il assure la desserte sur le réseau en pleine épidémie alors que la hiérarchie a été incapable pendant un mois de lui fournir lingettes et gels désinfectants et que les mesures de protection restent timides.

L'heure devrait désormais être au paiement du travail dû et à la reconnaissance. De plus, pour tous les points énumérés ci-dessus et que le personnel a subi, une récompense et des excuses ne seraient pas de trop !

Conseil d'administration des CFF

CFF et CA CFF:

- Les CFF ont été démembrés par l'administration fédérale le 1er janvier 1999 et convertis en une société par actions de droit spécial. Les actions se trouvent en totalité dans les mains de la Confédération suisse.
- Bien que les CFF soient une SA de droit spécial les règles valables pour toutes les sociétés par action sont aussi valables pour elle.
- La société anonyme est à gérer selon un point de vue entrepreneurial. Le Conseil fédéral définit les objectifs stratégiques une fois tous les quatre ans. A côté de cela, les conventions de prestations contiennent les rémunérations et les prêts consentis par la Confédération pour l'infrastructure et les prestations à fournir pour les obtenir. Les rémunérations pour le trafic régional et pour le trafic combiné sont déterminées séparément selon les règles en vigueur pour les autres entreprises. Le trafic grandes

lignes et le trafic des marchandises ordinaires doivent couvrir leurs frais.

- L'assemblée générale dans laquelle le propriétaire, donc la Confédération, est représenté élit les neuf membres du Conseil d'administration (CA) sur instruction du Conseil fédéral.
- Six membres sont proposés par un comité de nomination du CA, sous la responsabilité du CA et deux membres sont proposés par les partenaires sociaux. Le Président du CA est recherché et proposé en collaboration avec le DETEC. Monika Ribar préside le Conseil d'administration du CA depuis juin 2016. L'actuel vice-président, Pierre-Alain Urech, a été élu par le CA. La Présidente du CA est subordonnée au directeur général des CFF, à l'audit du groupe et au secrétariat du CA.

Tâches du CA CFF:

La conduite stratégique des CFF : Le Conseil d'administration est le plus haut échelon de décision des CFF. Il a les tâches suivantes :

- Responsabilité de la direction générale de l'entreprise ainsi que surveillance et contrôle de la direction de l'entreprise
- Élaboration des lignes directrices de la politique d'entreprise
- Réception régulière d'Informations sur le fonctionnement des affaires
- Garantie de l'atteinte des objectifs stratégiques du Conseil fédéral
- Etablissement des objectifs de l'entreprise à long terme et des moyens pour atteindre ces objectifs
- Définition de l'organisation de l'entreprise
- Élaboration de la comptabilité, du contrôle des finances et de la planification financière
- Nomination et licenciement des membres de la direction ainsi que surveillance suprême des personnes de confiance de la direction d'entreprise, y compris la conformité
- Rédaction du rapport d'activité
- Préparation de l'assemblée générale ainsi que l'exécution de ses décisions.

Préparation du Léman Express

La mise en place d'un réseau transfrontalier de grande envergure est une tâche ardue et extrêmement complexe. Dans le cadre du Léman Express, les CFF et la SNCF ont créé une entité nommée Lémanis pour la commercialisation du réseau et la discussion avec les autorités organisatrices.

Matthieu Jotterand, Président section Genève

Parallèlement, des structures se sont mises en place côté suisse pour préparer l'exploitation. Leur construction était relativement complexe et imbriquée aux CFF. Un bon nombre de personnes ont travaillé dans ce projet mais aucun cheminot « de base ». Les partenaires sociaux ont été régulièrement informés mais jamais impliqués. Les informations qui leur ont été communiquées n'étaient pas toujours parfaitement correctes et encore moins exhaustives.

L'unité Conduite des trains a également travaillé en interne à cette mise en service. Maintenant que celle-ci a eu lieu, il convient de tirer un bilan de ce qui a été effectué mais, surtout, de ce qui a manqué et qui a conduit à la situation fort problématique dont il est question dans notre autre article.

D'abord, il y a lieu de se demander si les groupes de travail mis en place depuis des années ont effectué leurs tâches avec l'exhaustivité requise. Penchons-nous sur deux exemples qui laissent penser que non. Ils sont liés à des « détails » d'exploitation dont l'un a été extrêmement pénalisant.

Premier exemple, pour circuler sur le « Réseau Ferré National » (RFN) vers Annemasse, il est impératif de contrôler la signalisation en queue des trains à la gare initiale, en l'occurrence Coppet. Alors que cette problématique était connue de tous depuis longtemps (les CFF circulent à Bellegarde avec le même règlement depuis de nombreuses années), rien n'a été entrepris concrètement pour permettre ce contrôle sans pénaliser la ponctualité. Ce n'est qu'en décembre que l'installation d'une caméra et d'écrans à Coppet pour permettre de contrôler la signalisation en queue du train à distance (et donc sans devoir le longer pour une vérification de visu) a été envisagée puis effectuée. Et encore, l'installation ne s'est pas faite sans mal et la qualité n'est à ce jour toujours pas optimale...

L'autre exemple est encore pire pour la régularité de l'exploitation : il est impossible de communiquer normalement en gare d'Annemasse. Pourtant, c'est là que

se déroulent beaucoup d'adjonctions/retraits, manœuvres et, surtout, le passage entre réseaux CFF et SNCF. Ce n'est que lors des marches à blanc, soit quelques semaines avant la mise en service, qu'il a été réellement relevé que le passage entre les réseaux de communication suisse et français à la frontière posait problème ! Évidemment, il était trop tard pour agir.



Cela a sans doute contribué pour une part importante aux suppressions de train. Par exemple, au moindre toussotement du réseau, les mécaniciens étaient injoignables et la gestion des perturbations s'en trouvait fortement péjorée.

Enfin, force est de constater que la préparation de ZFR n'a pas été à la hauteur. Tout d'abord au niveau de l'effectif. Lorsque la mise en service a été repoussée à cause de l'infrastructure de décembre 2017 à décembre 2019, le recrutement du personnel a été brutalement stoppé et celui en place a été encouragé à effectuer divers stages dans d'autres services. Le recrutement a repris trop tard et les stages – dont beaucoup se sont pérennisés – ont grevé l'effectif.

Au niveau des formations pour RFN, celles-ci ont commencé trop tard et ce malgré certaines voix qui, anticipant le problème, ont essayé de les lancer aussi tôt que possible. Ce retard pris dans les formations des prescriptions SNCF combiné à une arrivée très tardive des véhicules (suisse et français) ont conduit à une situation très délicate en termes de personnel au changement d'horaire. Il y avait trop peu de mécaniciens formés pour

Annemasse et sur le train Alstom Regiolis. La formation sur ce dernier était d'ailleurs insuffisante et a conduit à de nombreuses situations de stress et/ou de retards. Plus accablant, la nécessité du visionnage de la vidéo de connaissance de ligne et de la lecture des prescriptions spécifiques au CEVA était connue depuis des années. Pourtant, ces tâches étaient à effectuer sur

le temps libre et communiquées trois jours avant l'instruction ! Ceci en violation complète des processus établis pour les instructions de ligne, notamment la collaboration avec la Commission du personnel sur le temps nécessaire à ce travail. A ce jour, cela n'a pas encore été payé par les CFF (et le personnel ne sait même pas combien il touchera pour cela) !

A nouveau en contradiction complète avec les processus, la gare d'Annemasse a été déclarée « lieu de pause » sans aucune concertation avec les représentants du

personnel. Sous des raisons de « nécessité opérationnelle », la main du personnel a été forcée de manière peu amène une fois la mise en service effectuée.

Ces différents exemples soulignent des manquements lors de la préparation de la mise en service. Le rôle du syndicat n'est pas de pointer des coupables mais de souligner des manquements plus globaux tels que mentionnés ci-dessus. Il ne faut certes pas négliger tout le travail qui a été correctement effectué par les différentes instances mais les problèmes sont suffisamment nombreux pour qu'ils ne résultent pas simplement de coïncidences, en particulier chez ZFR.

Sur plusieurs thèmes (hygiène des locaux, planification, ...), la direction ZFR Ouest ne tient pas son rôle et laisse les conséquences négatives s'abattre sur le personnel. Celui-ci effectue ses tâches avec professionnalisme mais exprime également un net ras-le-bol qui remonte largement jusqu'au VSLF. Il y a un besoin urgent de la direction de corriger l'attitude négligente à l'égard du personnel qu'elle a régulièrement laissé paraître, afin que les mécaniciens retrouvent du plaisir et de la fierté à travailler pour cette entreprise. ➡

Annonces ESQ pour le classeur rond

Visibilité sur le signal d'arrêt ETCS 4P en gare de Vevey.

Marc Engelberger, comité VSLF



En gare de Vevey, des travaux de rénovation de la marquise ont actuellement lieu. Pour ce faire, des échafaudages ont été posés un peu partout. Malheureusement, ces échafaudages ont été posés sans qu'il n'ait été vérifié s'ils pouvaient engendrer une gêne au niveau de la visibilité de certains signaux dans cette gare de la ligne ETCS de niveau 2 Lausanne-Roche.

Le 27.02, le rédacteur de ces quelques lignes a pris la photo qui sert à les illustrer. Pas besoin d'être mécanicien de locomotive pour se rendre compte que la visibilité sur le signal d'arrêt ETCS 4P est au moins en partie obstruée par les échafaudages précités. Au vu de cette situation potentiellement problématique, le chef-circulation a été averti et une annonce ESQ rédigée pour faire en sorte que le problème soit résolu dans les meilleurs délais.

En date du 20.04, il faut malheureusement constater que rien n'a bougé en gare de Vevey. En effet, la vue sur le signal d'arrêt

ETCS 4P est toujours obstruée de la même manière que le 27.02. Pire, absolument aucune suite n'a été donnée à l'annonce ESQ rédigée à ce sujet à la fin du mois de février...

Le 19 avril, j'ai demandé une réponse à mon annonce. Le 20 avril, la réponse suivante m'a été adressée par mon CLP:

„Salut. Bon... je ne sais pas pourquoi ce mail s'est classé dans les indésirables... :-(Question : est-ce que le mécanicien a avisé le chef-circulation de la situation ?

Car à la base, c'est le premier chemin....

Si oui, je ferai suivre au PEX de ligne..

Salutations, Patrick“

Nous connaissons assez cette situation. Les rapports ne sont pas lus avec attention et il n'y a pas de réaction du tout. Dans certains cas on fait même référence à une erreur d'acheminement.

La sécurité, la première préoccupation des CFF, vraiment ?! ➡

Vauderens

140/95 km/h.

Groupe technique VSLF

Le 19 août 2010, un IC St—Gall Genève a abordé une courbe à Vauderens FR à une vitesse de 140 km/h alors qu'elle était limitée à 95. Il n'aurait pas fallu beaucoup plus pour que les voitures ne se renversent.

La courbe était surveillée par le ZUB, cependant, celui-ci était mal programmé. Le personnel des locomotives avait continuellement signalé cette situation dangereuse. Cette situation a aussi été critiquée lors des journées de formation. Il ne s'est rien passé, les réponses officielles étaient que tout était en ordre et que le personnel des locomotives n'était pas en mesure de contrôler la programmation effective du ZUB sur la base d'une indication dans la cabine de conduite. Cela n'était malheureusement pas correct.

La voie d'annonce est une partie de l'entreprise qui doit fonctionner afin de garantir la sécurité. La culture d'entreprise en est une autre. Nous n'avons pas beaucoup progressé, même dix ans plus tard. ➡



Projet CFF Sicuro!

Après le tragique accident survenu à un de nos collègues agent de train le 4 août 2019 à Baden, la « Taskforce VU IV » a été mise sur pied et, le 25 septembre, le projet « Sicuro ! » qui lui a succédé a vu le jour. Dans un premier temps, 16 paquets de travail ont été définis et pour lesquels K-SQ, Voyageurs et P-Q-SQU ont été pressentis comme responsables. *Hubert Giger, président VSLF*

Après un entretien au sommet au niveau du CEO, les partenaires sociaux ont été invités à travailler de manière étroite et proactive à l'échelon du programme (partiel) Sicuro ! et de collaborer aux paquets énumérés ci-dessous :

- Révision des processus de départ
- Adaptation des processus IH
- Examen des renseignements dans le cadre des analyses d'événements VU IV
- Enquête externe sur la gestion des annonces
- Programme de sécurité : « Culture du juste et Conduite & changement »
- Programme de sécurité : « Système d'annonce, processus & responsabilités »

Le 3 octobre, le VSLF a annoncé aux CFF qu'il renonçait à participer au projet. Le comité central pense que sa contribution aux blocs thématiques prévus pour les partenaires sociaux ne serait pas déterminante :

- Les systèmes de fermeture des portes et leurs modules d'entretien, de même que les processus de départ ne sont pas de notre compétence.

Le processus d'annonce des CFF concernant la saisie, le traitement ultérieur ainsi que les conclusions sont dans le domaine de compétence et sous la responsabilité des mêmes personnes. Nous n'avons pas le droit de regard sur la problématique approfondie des canaux d'annonce. Nous écrivons les annonces en tant que « clients » et « utilisateurs » du processus d'annonce. Les lacunes de mise en œuvre sont connues, de même que l'obligation de l'autodénomination par l'intermédiaire du système d'annonce.

Nous avons aussi annoncé que le VSLF se mettait volontiers à disposition en tant qu'interlocuteur pour toute question se présentant. Nous avons aussi rapporté nos soucis quant à l'existence de gros problèmes existant visiblement au niveau de la Culture du Juste / Conduite & Changement.

En mars 2020, nous avons été informés de l'avancée du projet Sicuro !. Thomas Brandt, responsable CFF Voyageurs Opérations, a déclaré que les exigences relatives à la fermeture des portes que l'OFT avait formulées le 22 août 219 avaient entretemps été remplies. L'OFT a confirmé ces faits.

A fin 2019, le VSLF a écrit à l'OFT ainsi qu'au compagnies ferroviaires BLS, CFF et SOB avec la requête de prévoir d'accompagner la modification prévue des portes

de l'ensemble de la flotte des VU IV, des Dosto et des ICN d'un dispositif d'empêchement du départ ou de protection contre les départs intempestifs dans les cabines de conduite. Ces dispositifs de protection contre le départ sont simples à installer et en grande partie standards sur les véhicules à écartement normal. Dans une lettre datée du 12 septembre 2019, l'OFT nous a confirmé que par la mise en service par les CFF de l'édition III./1., l'équipement demandé était techniquement à disposition. C'est ainsi qu'en novembre 2019, un ICN s'est mis en mouvement avec une porte ouverte de sorte qu'une collègue agent de train a pu s'éjecter du train en route, qu'elle est tombée fort heureusement sur le quai, alors qu'elle aurait pu se retrouver coincée entre le train et le quai. Suite à cet événement, le VSLF a renouvelé sa demande auprès du CEO des CFF quant au montage rapide d'un dispositif d'empêchement de départ du train.

Actuellement nous n'avons toujours pas de dispositif nous empêchant de démarrer lorsque les portes sont ouvertes, ni sur les VU IV, ni sur les Dosto, pas plus que sur les ICN, de sorte qu'un départ portes ouvertes avec un de ces véhicules est toujours possible.

Les affirmations de Thomas Brandt, qui prétendaient que toutes les exigences de l'OFT étaient remplies, alors que l'OFT nous informait que nos exigences avaient été communiquées aux CFF, mettent en évidence le fait qu'il existe des gros problèmes de communication entre les spécia-

listes de l'Office fédéral et les professionnels des CFF.

Nous allons devoir vérifier une nouvelle fois le respect de ces engagements.

En ce qui concerne les canaux d'annonce, pour lesquels Patrick Hadorn, responsable K-SQ est en charge, nous pouvons constater : Les spécialistes du TÜV Rheinland ont terminé l'expertise des dispositifs d'annonce à fin février 2020. Ils sont arrivés à la conclusion que les conditions pour un système d'annonces efficace étaient remplies aux CFF. Nos collaborateurs sont motivés à remplir leur part du contrat afin que le système d'annonce fonctionne. Cette constatation est réjouissante.

Les experts ont cependant aussi décelé un besoin aigu d'apporter des améliorations. Ils critiquent en particulier le fait que l'ensemble du système n'est pas assez perméable et que la communication ainsi que la formation au processus d'annonce sont insuffisantes. A ce sujet, ils ont formulé quatre recommandations à l'intention des CFF :

- Optimisation de la convivialité d'emploi des canaux d'annonce (IT Tools, processus)
- Amélioration de la communication et de la formation sur les systèmes d'annonce
- Augmentation de la transparence des systèmes d'annonce (dispositif de Feedback aux annonceurs)
- Développement de la culture de conduite

L'ensemble des points mis en évidence servent uniquement à la collecte des an-

nonces. Hormis le feedback, la problématique réside dans le traitement, l'afflux dans les divers processus ainsi que dans la mise en application de manière générale. Déjà ne novembre dernier, on a constaté que le traitement des annonces prenait trop de temps.

Toutefois, le meilleur des feedbacks n'est pas forcément une annonce en retour mais plutôt la résolution du problème. Par exemple, la mise en place de dispositifs visant à empêcher tout départ d'un train lorsque les portes sont ouvertes, et bien d'autres.

Les CFF ont à traiter plus de 130'000 annonces par année, ce qui fait près de 500 par jour ouvrable. Si chaque annonce fait plus l'objet que d'alimenter une quelconque statistique, on peut s'imaginer le nombre de postes de travail concernés par un travail supplémentaire. Le fait que près de 20% des annonces relèvent de la sécurité met en évidence la nécessité de pouvoir compter sur des collaborateurs dotés de compétences spécifiques afin qu'ils soient en mesure d'interpréter ces annonces de manière correcte. Cela contredit les nouvelles directives en matière de mises au concours pour les supérieurs hiérarchiques et qui prévoient que les candidats ne doivent pas forcément être dotés de connaissances ferroviaires, bien qu'ils soient les premiers ensuite à devoir traiter les annonces.

Pour des entreprises comme les chemins de fer, lesquelles ne travaillent quasiment qu'avec la sécurité, une culture vécue de l'erreur telle qu'elle est pratiquée dans l'aviation est indispensable, afin de pouvoir améliorer et garantir la sécurité sans forcément recourir à des moyens supplémentaires.

Ce système a déjà existé par le passé et s'appelait Conduite des trains et Ateliers ZfW et était indépendant d'autres intérêts en matière de formation, conduite et sécurité pour le personnel des locomotives. Et si les aspects de la conduite des trains avaient été introduits de manière compétente dans d'autres domaines, cela aurait permis d'éviter le désastre de l'ETCS L1 Baseline 3, les mouvements de manœuvre conduits de manière autonome et bien d'autres déconforts.

Tant que le personnel des locomotives n'est considéré par les personnes externes que comme une troupe ennuyée de pleurnicheurs, tous les projets onéreux d'optimisation seront voués à l'échec.

Il est même arrivé que des annonces ESI adressées à des PEX experts d'examen et relevant des situations dangereuses au niveau de l'exploitation finissent dans la boîte à Spam. Le besoin en corrections techniques ou au niveau du personnel semble être vraiment important. ➡

Informations du comité central VSLF

Hubert Giger, président VSLF



Réglementation du partenariat social avec CFF SA

En septembre 2019, hormis la CoPe, les partenaires sociaux ont été invités à prendre part aux différents groupes de travail du projet « Sicuro ! » étendu à l'ensemble de l'entreprise. Le projet est sensé contribuer à l'analyse approfondie des processus de départ des trains, des processus d'annonce et permettre la mise en application des dernières recommandations de l'OFT qui sont soumises aux CFF, en relation avec l'accident de Baden.

A la demande du VSLF, il nous a été confirmé que, par exemple en ce qui concerne les processus d'annonce, cela faisait longtemps qu'un besoin d'amélioration avait été constaté.

Un facteur clé dans ces thématiques est sans aucun doute la culture du juste « Just Culture » au sein de l'entreprise. Cette dernière ne peut être transposée que de manière marginale de l'aéronautique sur le rail et des rapports externes et indépendants devraient être incorporés dans le projet. Le fait que les responsables de divisions et leurs départements de Sécurité, Qualité et Environnement (SQU) étudient plus en profondeur leur domaines de compétence ne nécessite pas notre coopération. C'est pour cette raison que le VSLF a renoncé délibérément à siéger dans les groupes de travail cités ci-dessus.

Transfert par les ateliers d'entretien à l'exploitation CFF de véhicules atteints de dommages aux composants relevant de la sécurité

La directive du 1er juillet 2019 et ses différentes prescriptions ont engendré une grande incertitude et une grande insécurité au sein du personnel des locomotives. Le 27 septembre 2019, une réunion a eu

lieu à la demande du VSLF en présence de Patrick Hadorn, responsable SQU au niveau de l'entreprise, d'autre représentants de SQU ainsi que des Opérations de la production ferroviaire.

La première chose qui a été constatée est que le titre de la directive est déroutant et que, par exemple, un véhicule muni d'une porte extérieure paralysée peut être mise en service bien que celle-ci fasse partie des éléments relevant de la sécurité puisque la sécurité du train dans son ensemble est garantie. C'est donc d'autant plus regrettable que les CFF aient été montrés du doigt négativement dans la presse, consécutivement au mauvais choix du titre et ceci malgré notre avertissement. Sans parler de l'insécurité que cela a déclenché auprès du personnel.

Un accord a été trouvé sur le fait que l'information au personnel concernant les dérangements sur les véhicules (carte brune) est peu sûre dans le cas de trains composées de plusieurs éléments et qu'une annonce par le biais du Tip2-Tool ne constitue pas une solution. Dans ce domaine, cela fait plusieurs décennies qu'une solution n'a pas été trouvée. Nous avons informé l'OFT de l'existence de de cette problématique lors d'une rencontre qui s'est déroulée entre-temps (voir la Newsletter No. 602).

Convention sur les annonces aux CFF

Une convention qui existait entre les CFF les partenaires sociaux sur le processus d'annonce liant les représentants du personnel et les CFF et datant de 2011 a été dénoncée par le VSLF en octobre 2019. Cette convention s'est retrouvée dépassée au fil du temps et ne correspond plus au déroulement actuel lors d'incidents. Les discussions relatives aux modalités de résiliation ne sont pas encore terminées. ➡

On a omis un point important

Rapport bref du Conseil fédéral à propos de l'atteinte des objectifs stratégiques en 2019. Hubert Giger, président VSLF

«En 2019, les CFF ont atteint partiellement les objectifs stratégiques du Conseil fédéral.»

«Les CFF n'ont pas été en mesure d'atteindre le niveau de qualité du trafic ferroviaire durant cette année administrative. On a assisté à une augmentation des dérangements, des retards avec une influence négative sur les voyageurs. Il y a plusieurs raisons à cette situation : l'absence de trains à deux étages pour le trafic grandes lignes, les nombreux travaux de construction et de réfection sur le réseau, ainsi que la très grande demande en matière de trafic voyageurs (+5,8%). Cela a eu comme conséquence que la ponctualité du trafic des voyageurs s'est dégradée. Tout particulièrement durant le 4ème trimestre ainsi que dans les régions Centre et Ouest, les valeurs de ponctualité ont été à leur plus bas niveau.»

«Les objectifs en matière de personnel ont été atteints dans l'ensemble. Les CFF poursuivent une politique progressiste et socialement responsable en matière de personnel.»



Commentaire :

Les affirmations contenues dans le rapport du Conseil fédéral sont exactes. Cependant une des causes contribuant au fait que les CFF ont obtenu un « partiellement atteint » dans les objectifs stratégiques des CFF réside dans le projet de restructuration de la division voyageurs WEP (développement du trafic voyageurs) qui s'est déroulé au début de 2019. Les conséquences de WEP ont été une atteinte combinée de :

- répartition lacunaire du travail pour le personnel des locomotives
- formation insuffisante des jeunes mécaniciens sur les lignes et les véhicules
- problèmes avec le programme de répartition SOPRE

Comme les valeurs de ponctualité se sont effondrées particulièrement en fin d'an-

née, il est difficile d'établir un lien avec les chantiers de construction. Ces lacunes combinées avec un grand sous-effectif ont impacté massivement le trafic. Les problèmes ne sont pas résolus et avec la reprise du trafic qui suivra le Corona nous devrions rapidement nous retrouver dans la même situation. La suppression du trafic événementiel de cet été devrait être compensé par les retards dans la formation.

Un nouvel effet pourrait être que le Corona nous a appris que les comptes de temps de travail épargné ne sont pas garantis et qu'ils peuvent relativement vite se dissoudre dans l'air. En conséquence, la motivation à venir travailler durant les jours de congé est continuellement en baisse.

Reorganisation entgleist den SBB

Personenverkehr Die Bundesbahnen wollten vor zweieinhalb Jahren eine grosse Restrukturierung durchführen. Jetzt werden nur 80 statt 400 Jobs verschoben.

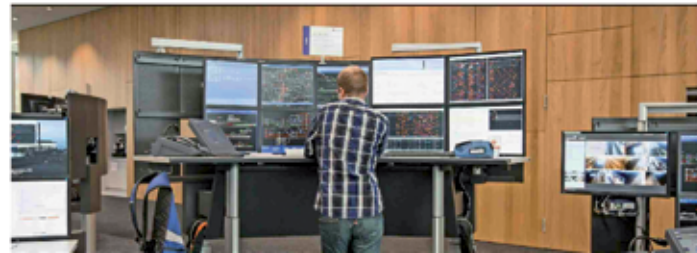
Philipp Felber-Eisele

Es sei die grösste Reorganisation im Personenverkehrs seit 1999. Mit diesen Worten liess sich SBB-Manager Toni Häne im Oktober 2018 in einem Newsletter zitieren. Das Projekt heisst «Weiterentwicklung Personenverkehr» und sollte für viele Mitarbeitende der SBB einschneidende Folgen haben. Doch nun ist vieles anders.

Ursprünglich sollten 400 Bahnerinnen und Bahner an einem anderen Ort arbeiten. Das offizielle Ziel der Übung war, den Personenverkehr zu stärken. Dies etwa im Störfall oder in der Kommunikation mit den Passagieren. Die meisten der Änderungen hätten den Standort Olten betroffen. Rund 200 Jobs wollte man von Bern und Zürich an den Kilometer 0 der Bahnstation verschieben. Noch im vergangenen Juli sprachen die SBB davon, dass bei der Weiterentwicklung Personenverkehr alles planmässig verlief. Im Spätsommer 2020 sollte der Wechsel von Bern und Zürich nach Olten geschehen, hiess es damals.

Die Realität sieht nun anders aus: Von den 400 angekündigten Wechseln bleiben insgesamt noch gut 80 übrig. Das Projekt ist stark redimensioniert worden. Vor allem der grosse Wechsel von Bern und Zürich nach Olten findet in verkleinertem Rahmen statt. Dort werden statt 200 Stellen nur 17 verschoben. Der Grund laut den SBB: «Nach einer Überprüfung des Konzepts haben wir entschieden, dass der Umzug von Bern nach Olten nur für einen kleinen Teil der Funktionen Sinn macht», wie ein Sprecher sagt. Und weiter: «Die Bahnproduktion des Personenverkehrs ist mit grossen Herausforderungen konfrontiert.»

«Waren uns der Situation noch nicht bewusst»



TagesAnzeiger

Insbesondere im Kerngeschäft des Bahnbetriebs sei die Arbeitslast sehr hoch gewesen aufgrund der hohen Anzahl an Baustellen und Events sowie einer angespannten Situation bei den Lokführern und beim Rollmaterial. Die SBB geben nun zu: «Als wir den Planungsprozess zur Weiterentwicklung des Personenverkehrs gestartet hatten, waren uns die zunehmend angespannte Personalsituation und die Arbeitslast im Hinblick auf das Jahr 2019 noch nicht bewusst», so ein Sprecher. Deshalb hätten die SBB entsprechende Priorisierungen vorgenommen – oberste Priorität habe die Sicherstellung der Bahnproduktion. Also, dass alles reibungslos fährt auf den Schienen. Die Gewerkschaft SEV warnte mehrfach davor, dass die Reorganisation zu vielen Kündigungen führen werde. «Es ist eingetroffen, wovon wir die SBB gewarnt haben: Es gab viele Kündigungen, und nun muss man mit solchen Aktionen versuchen, den Schaden zu begrenzen», sagte ein Vertreter der Gewerkschaften im vergangenen Jahr zu dieser Zeitung. Damals wollten die SBB nichts davon wissen, dass es zu einer grossen Fluktuation gekommen ist. Sie bewege sich im üblichen Rahmen.

Plötzlich mehr Abgänge beim Personal

Nun geben auch die SBB zu, dass es zu mehr Abgängen als üblich gekommen ist. «Im Vergleich mit anderen Unternehmen und statistischen Zahlen ist es aber weiter im normalen Rahmen», sagt ein Sprecher. Die Fluktuation habe aber nicht nur mit den Veränderungen zu tun: «Mit der Reorganisation wurden in verschiedenen Bereichen neue attraktive Jobs geschaffen, die gerade Mitarbeitende mit der Erfahrung aus dem operativen Bereich angesprochen haben.»

Gleichzeitig warnte die Gewerkschaft im vergangenen Jahr vor Verlust von Know-how. «Viele Mitarbeiter haben wegen der Reorganisation ihren Job aufgegeben, teilweise sind diese mit ihrem Know-how zu anderen Bahnen gewechselt», sagt René Zürcher von der Gewerkschaft SEV heute zum Thema. Bei den SBB hat man offenbar reagieren müssen. Heisst es doch bei den SBB: «Mit den Anpassungen konnte eine Stabilisierung der Situation erreicht werden. Wir haben zudem Ausbildungskonzepte angepasst, um das Know-how bei Mitarbeitenden schneller aufzubauen.» Zudem habe man für die betroffenen Bereiche eine neue Weiterausbildung konzipiert, um auch für die Zukunft eine genügende Anzahl von kompetenten Mitarbeitenden sicherzustellen.

Bei der Gewerkschaft SEV sieht man sich bestätigt: «Diese Situation zeigt, wie eine Reorganisation scheitern kann, wenn die Mitarbeitenden und deren Vertretung nicht berücksichtigt werden.» Man bedauere, dass bei den SBB niemand den Mut gehabt habe, dies anzuerkennen und den immer noch geplanten Umzug von Mitarbeitenden nach Olten aufzugeben, sagt ein Vertreter der Gewerkschaft.

Processus

Des processus parallèles réduisent la sécurité. Groupe technique VSLF

Processus antérieur de préparation d'un véhicule / d'un train : lorsqu' aucun signal d'arrêt est présent sur le véhicule, le véhicule peut être pris en charge. Simple., clair, conforme aux prescriptions, vécu depuis des décennies, sans problèmes.

Récemment, à Genève, le service de l'entretien CFF P a créé un document que le mécanicien doit aller chercher avant de pouvoir prendre en charge le véhicule. Bien entendu : la règle qui prévoit la mise en place du signal d'arrêt continue à être appliquée en tant que règle de base. Si on devait se contenter d'utiliser uniquement le document, on pourrait se voir confronter au danger que le train soit mis en service de manière non autorisée en raison du seul fait que le mécanicien aurait oublié d'aller chercher le précieux sésame. Le mécanicien peut l'oublier lorsqu'il provient d'un autre dépôt et qu'il ne se rappelle plus cette règle régionale. Elle n'a été communiquée qu'une seule fois et fait partie de ces divers documents incompréhensibles.

Se pose alors la question de savoir comment RSQ (Risque, Sécurité et Qualité) et SIM (Gestion de la sécurité) peuvent avoir introduit une réglementation aussi peut sure, inutile, supplémentaire, incohérente et illogique.

Il n'y a pas de gagnant, pas de simplification et surtout pas de regain de sécurité. Tout au plus une activité supplémentaire pour le mécanicien qu'il doit mémoriser par cœur, si plusieurs mois après la communication de la mesure, il doit aller récupérer un véhicule sortant de l'entretien à un moment quelconque.

De tels processus ne résolvent aucun problème, ils en provoquent de nouveaux et portent atteinte à la sécurité. Ils sont à proscrire.

Formule de maintenance pour le matériel roulant.

Véhicule N° 460004

Voie 7

Date 05.03.2020

Heure 04H30

Maintenance / Wartungspersonal / Manutenzione

Signature

Unterstützung

Firma

Oberdiessbach

Installations compliquées au BLS. Groupe technique VSLF

A Oberdiessbach BE, l'ensemble de la station accessibles au public a été reconstruite. La balise de l'ETM a été montée à environ 2 m devant le signal principal correspondant. De même, le compteur d'essieux relatif au tronçon isolé situé devant le passage à niveau a été identifié grâce au champignon jaune « identification de tronçons équipée du dispositif d'annonce de voie libre ». Jusqu'à présent, les balises et l'installation d'annonce de voie libre étaient montées au même emplacement avec le signal. Il est incompréhensible de savoir pourquoi les installations ont été montées de manière décalée.

Des installations peu claires conduisent à un mode de conduire défensif. Nous n'arrivons pas à comprendre pourquoi de telles installations ont pu être acceptées



par l'OFT ainsi que par Gestion des Processus et de la Qualité (PQM) du BLS.

Prescriptions de circulation des trains (PCT) :



Signification

Le signal indique jusqu'à quel point les véhicules peuvent s'approcher du dispositif de contrôle de l'état libre de la voie sans empêcher la manœuvre des aiguilles correspondantes, des sabots de déraillement ou des sabots d'arrêt basculants.

(A Oberdiessbach, à proximité du signal, il n'y a ni aiguille, ni sabot dérailleur ni sabot d'arrêt.)

Astérix conquiert les CFF

Un train est garé sur une voie de garage et remisé. Jusque-là c'est une procédure normale qui peut être observé certainement des dizaines de fois par jour par un œil exercé. Le train peut être remisé de nuit avec l'éclairage enclenché ou déclenché. *Courrier des lecteurs*

Mais quelle est la variante correcte ? Les structures dirigeantes en ont certainement déjà discuté de long en large. L'échange de Mail publié ci-dessous n'est malheureusement pas une fiction.

Prologue :
L'annonce ESQ de l'auteur qu'on appellera „C“ a été traité : « Pour la deuxième fois, le train n'était pas éclairé lors de la prise de service sur la voie de garage. Particulièrement maintenant, alors qu'il fait plus froid, il serait avantageux que la lumière intérieure reste allumée. Les réactions des clients peuvent ainsi être évitées à l'avance. »

Dialogue :
Collaborateur S : « Message joint. Bonjour. Annonce pour info en cours de rédaction. Merci beaucoup et salutations S. »

Collaboratrice E : « Hello S. J'ai encore quelques questions pour toi avant de pouvoir traiter cet ESQ. Comme tu le sais, je n'ai aucune idée de l'environnement du service à la clientèle : Est-il normal qu'un train soit remisé avec l'éclairage déclenché ? En ce qui concerne le chauffage : de ce que j'ai entendu d'Olten, un train peut être en pré-chauffage sans que la lumière intérieure ne soit allumée ? Est-ce que j'ai mal compris l'annonce ? Que voulait me dire C exactement ? »

Collaborateur S : « Hello C. Peux-tu encore préciser ton annonce et répondre à la question de E? Merci et salutations S. »

Rédacteur C : « Hello S. Je suis désolé de ne pas m'être exprimé de manière plus détaillée. A ma connaissance, lorsque l'éclairage d'une VU IV ou d'une Bpm 61 (Refit) est déclenché, les voitures entrent dans une sorte de stand-by ou un mode « sommeil ». Ce logiciel a été installé il y a quelques années dans les voitures en guise de programme d'économie. Cela signifie que lorsque les voiture sont dans la nuit le chauffage est aussi réduit fortement. C'est pourquoi il faut que la lumière reste allumée. En espérant t'avoir rendu service par cette réponse. Je reste à ta disposition pour toute autre question. Cordiales salutations C.»

S transmet à E : «Hello E. Ci-dessous les pré-cisions de C, comme demandé. Merci et salutations, S.»

E s'adresse à M : «Hello M. Je m'adresse une nouvelle fois à toi. Es-tu aussi responsable des agents de la manœuvre ? Ou dans ce cas c'est un autre office qui est concerné ? Ci-dessous, un problème annoncé par un chef de train du train XXX à XY: (annonce ESQ originale). Après m'être renseignée (voir ci-dessous) on m'a expliqué que la lumière était en relation avec le chauffage. Peux-tu me le confirmer ? Est-ce que le personnel doit être sensibilisé ?»

M : « Salut E. Les collègues J. ou B. sont responsables de la manœuvre à XY. Peux-tu les en informer. Salutations M. »

E communique à J. qui lui répond :
J : « Hello E. Le train XXX arrive peu avant 0X :00 à XY, à ma connaissance. Ni la manœuvre, ni Cleaning ne font quoi que ce soit à ce train. Après que les voyageurs sont descendus du train, le mécanicien conduit la composition sur sa voie de garage. Je ne suis malheureusement pas en mesure de te dire si les mécaniciens disposent d'une directive qui leur demande de laisser l'éclairage enclenché sur les compositions. Cordiales salutations J. Téléchargez Outlook pour iOS »

E. appliquée au bureau Qualité : « Bonjour tout le monde. Pourriez-vous m'aider pour ce cas ? Qu'est-il prescrit aux mécaniciens en ce qui concerne le garage des trains ? Est-ce que le chauffage dépend réellement de l'éclairage ? Est-ce qu'il existe des tâches saisonnières à

l'intention des mécaniciens et qui devraient éventuellement être ajoutées dans LEA ? Merci pour votre aide. Cordiales salutations, E. »

L'annonce gravit les escaliers vers le haut de la hiérarchie.
R : « Salut M2
Ce cas concerne le mécanicien G. de YY.
Prière de traiter. Salutations R.»

M2 transmet plus loin à ses échelons inférieurs R2. Petit Twist: Cela devient maintenant bilingue (le reste du texte était en allemand) !
«Salut R2. Merci de régler cela et donner une réponse à Qualität Belle soirée. M2»

R2 est le chef du mécanicien G.
Les mécanicien G répond : «Dans ce qui suit, j'ai été prié de prendre position sur l'échange de Mail par mon CLP. Mais : je suis allé chercher le train concerné 15 minutes avant le départ sur sa voie de garage et je suis, de ce fait, le mauvais « coupable ».

Malheureusement, le fil de cette histoire se casse ici. Comment aurait-il pu continuer ? A-t-il été possible de trouver le bon mécanicien ou la bonne mécanicienne ? Comment doit-on effectivement remiser les compositions VU IV ? Lumière allumée ou éteinte ? Nous aurions aussi voulu trouver nous-même la solution à cette question mais malgré une recherche dans la jungle des règlements, circulaires et prescriptions nous n'avons pas de réponse. Ce qui est rassurant c'est que sept cadres ont également échoué. Les choses sont claires : la prolifération des prescriptions est à ce point devenue chaotique qu'elles ne sont plus maîtrisables. La question qui concerne l'éclairage ne relève que du confort. Mais comme d'autres exemples le démontrent, des domaines relevant de la sécurité sont aussi touchés. Cela signifie pour les mécaniciens, en leur qualité de garants pour la sécurité, qu'ils sont amenés à devoir prendre un grand nombre de décisions sous leur propre responsabilité. A ce propos, la sécurité doit occuper la priorité la plus élevée, même si des pertes de qualité au niveau de l'exploitation sont induites. ➡



SOPRE

Sopre et ses humeurs.
Markus Leutwyler

«Sopre», le programme de répartition, continue à avoir sa vie propre. Celui qui n'a jamais vécu une pareille situation, peut à peine le croire.
Le 16.12, j'effectuais un tour jusqu'à tard dans la nuit (4:00 h). La prestation s'est prolongée d'environ une demi-heure en raison d'une perturbation. Le répartiteur de la journée en cours a corrigé ma fin de service. Ainsi tout était en ordre.
Quelques jours plus tard, le tour avait disparu dans le tableau de service Sopre. Mon CLP m'a demandé quel tour j'avais effectué. Je lui ai donné le numéro et le tour est réapparu 14 jours plus tard. Mais : La demi-heure de travail supplémentaire manquait. Sopre l'avait tout simplement oublié. Suite à ma réclamation, la demi-heure m'a à nouveau été bonifiée. Mais cela n'a été possible que parce que je l'avais remarqué. Je ne suis visiblement pas le seul dans cette situation. Des collègues m'ont relaté de pareilles mésaventures. Incroyable ! Si cela s'était produit à la banque, on aurait tout de suite parlé de scandale.
Pourtant, je n'étais pas au bout de mes surprises. Au début de 2020, j'ai reçu un appel d'une répartitrice. „Je sais que tu circules en Suisse romande, mais tes compétences linguistiques ne figurent plus dans Sopre. Est-ce qu'il y a eu une modification ? “. Non. La certification a été retirée de Sopre pour une raison obscure. Était-ce intentionnel, ou cela s'est passé automatiquement, personne ne le sait. Mais ici aussi : pas un cas isolé. J'ai été confronté à nouveau à des histoires comparables dans les locaux du personnel. Un collègue n'était plus autorisé à conduire les Re 460, un autre n'avait le droit de conduire sur les lignes ETCS mais que lors de prestations de manœuvre. Mais le contraire s'est aussi produit : un mécanicien a été certifié sur un véhicule qu'il n'avait pas le droit de conduire.
Des certifications et des connaissances linguistiques correctement enregistrées sont essentielles au bon déroulement de l'exploitation. Il serait intéressant de savoir combien de retards et de suppressions de trains doivent être imputées aux mauvaises données contenues dans Sopre. ➡

As-tu vécu quelque chose de comparable ?
Fais nous connaître tes expériences sous :
LocoFolio@vslf.com

LEA TOP = Flop

Le mécanicien comme détective d'information.
Werner Sturzenegger, mécanicien CFF



Sur le train 1525 (LS-ZUE), je n'ai pas (plus) été avisé que ce train à Zurich serait renforcé avec un deuxième ICN. C'est vrai aussi que ce n'est pas important. Le mécanicien peut aussi s'informer, 8 minutes avant son entrée en service, avec son natel via le Tip2 de tous les trains de son tour de service et avec le « principe d'aller-chercher » péniblement extraire toutes les données et les filtrer. L'essentiel est que la division ZFR puisse à nouveau économiser quelques postes de travail et puisse déléguer vers le bas la responsabilité vers des mécaniciens de plus en plus stressés
Le LEA TOP s'est ainsi transformé en LEA FLOP :-(:-)
Vous voulez le rendre donc facile d'utilisation. J'en suis déçu ! J'attends de vous que vous mettiez à nouveau à disposition toutes les données disponibles dans le LEA-Top sans exception et que vous les affichiez sous une forme actualisée. Avec mes meilleures salutations ➡

Ciao

Basta. *Robert Ruch, mécanicien Bellinzona*

Bonjour Monsieur Trovatori,
Bonjour Monsieur Pellettieri et Monsieur Häne,

Mon nom est Robert Ruch et je suis mécanicien à Bellinzona. Il y a peu, j'ai reçu une directive de travail valable depuis le 25 novembre 2019 de la part du responsable de formation ZFR – soit dit en passant, la quatrième cette année - deux d'entre-elles comportaient également un examen qui ont une influence significative sur mon travail. Je devais les réaliser en dehors de mon temps de travail, c'est-à-dire sur mon temps libre et mes heures de repos. J'ai ensuite effectué un décompte de pertes et profits avec ma femme concernant mon travail.
Bref, le résultat a été que la balance a beaucoup penché du côté négatif ou en d'autres termes, l'entreprise nous presse désormais trop sur nos temps libres.
Nous avons donc décidé, que je ne renouvellerais plus mon permis de conducteur de trains, valable jusqu'au 1er juin 2021, que je quitterai mon entreprise après 39 ans et 9 mois après mon entrée et que j'irai en retraite.
Vous pouvez considérer cette lettre comme une résiliation de mon contrat de travail et la transmettre aux autorités compétentes.

Pour finir, j'aimerais encore citer un ancien collègue qui disait à peu près ceci : les 15 premières années ont été très intéressantes, celles qui ont suivies je veux les oublier aussi vite que possible (en effet, vous avez détruit mon métier de rêve) Mais, pourquoi n'ai-je pas résilié mon contrat avant ? On peut l'imputer tout simplement à une raison de bon sens et de prévoyance.

Je peux vous assurer, que cette étape est facile pour nous et vous salue amicalement. ➡



Quel avenir pour l'ETCS et ATO ?

Newsletter VSLF

VSLF no 626, 20 février 2020
RG/SG/ME/HG

En Suisse, l'installation de l'ETCS (European Train Control System) poursuit le but de la mise en place d'un système de sécurité ferroviaire uniforme sur un plan européen, ceci afin de permettre un trafic ferroviaire dense, rapide et surtout facilement interopérable sur un plan transnational.

Cette idée a émergé il y a presque trente ans de cela et avec l'apparition récente de l'ETCS Baseline 3, il est temps de faire un bilan de ce qu'aura amené ou non l'ETCS depuis son introduction progressive en Suisse. Pour pouvoir analyser les incidences de l'ETCS sur nos entreprises de transport ferroviaires tout comme sur notre système

ferroviaire suisse de manière plus générale, il faut analyser les incidences qu'a ce système sur les divers points suivants :

- Ratio entre coûts et plus-values par rapport à d'anciens systèmes de sécurité arrivant en fin de vie au niveau des enclenchements et des divers appareils de sécurité au niveau de l'infrastructure tout comme des véhicules
- Sécurité
- Gains ou pertes de capacité, optimisation des cadences de circulation
- Interopérabilité réelle sur le plan européen/sur le trafic de transit transfrontalier

Vous trouverez ci-après nos esquisses de réponses à ce sujet, selon notre expérience d'utilisateurs et de professionnels du chemin de fer.

ETCS de niveau 2
L'interopérabilité au niveau européen n'a pas été atteinte. En Suisse, par exemple, chaque ligne équipée de l'ETCS de niveau 2 dispose de ses propres prescriptions et paramètres. Avec l'ouverture prochaine de la ligne du Ceneri, ce seront au niveau national cinq lignes ETCS de niveau 2 qui auront par conséquent chacune leurs propres spécificités et prescriptions. Le niveau de sécurité SIL 4 (Security-Level 4) nécessaire sur ces lignes n'a pas non plus apporté toutes les garanties, comme l'a entre autres démontré un incident assez fâcheux lié à un problème d'odométrie sur la ligne ETCS de niveau 2 entre Lausanne et Villeneuve à l'été 2019. Ce qui est encore plus surprenant et problématique est qu'en cas d'irrégularités im-

putables par exemple au système, de nombreuses procédures sont à mettre en œuvre par le personnel roulant et le personnel des centres d'exploitations qui échappent à tout contrôle dudit système. Ces procédures concernent par exemple diverses actions qui ne sont pas à considérer comme étant "normales" en ETCS de niveau 2 comme par exemple les mouvements de manœuvre ou le départ de trains dans des modes d'exploitation autres que "Full Supervision (FS)". Il est également intéressant de noter que les prescriptions en cas d'irrégularités sur les lignes de niveau 2 représentent un volume de plusieurs classeurs fédéraux bien remplis, ce qui rend assez peu probable que même avec des journées d'instructions et de mise à niveau conséquentes, le personnel se sente à 100% sûr par rapport aux bonnes attitudes à adopter face à une situation donnée. De plus, il a été constaté que contrairement à ce qui avait été promis initialement, la capacité n'a pas pu être augmentée (bien au contraire !) lors de la modification de certaines lignes pour les faire passer en lignes ETCS de niveau 2. Par conséquent et en regard des divers points

exposés précédemment, il peut être intéressant de se poser la question du futur ferroviaire dans lequel nous mènera un éventuel investissement massif dans des lignes ETCS de niveau 2.

ETCS de niveau 1 LS
La totalité du réseau avec signaux extérieurs a été équipée pour une circulation avec l'ETCS de niveau 1. En fonction de l'équipement présent sur les véhicules qui les parcourent, ces lignes peuvent être soit parcourues en ETCS de niveau 1, soit à l'aide des systèmes de contrôle de la marche des trains déjà existants (ZUB, arrêt automatique, etc.). Il a cependant été constaté qu'avec les véhicules équipés pour l'ETCS de niveau 1 (Baseline 3), des pertes de temps ont été enregistrées en raison de la plus grande prudence dont doivent faire preuve les mécanicien-ne-s de locomotive au niveau de la conduite. Cela pourrait potentiellement remettre en cause le niveau de stabilité et de ponctualité du système ferroviaire suisse dans sa globalité. De plus, ce nouveau mode d'exploitation n'apporte aucune amélioration générale de la sécurité par rapport à tous les anciens systèmes de sécurité employés jusque-là en Suisse. Là encore, il faut se poser la question suivante : quel est l'avenir de l'ETCS de niveau 1 ? Est-ce une solution transitoire dans l'attente que toute l'infrastructure soit équipée de l'ETCS de niveau 2 ou est-ce un futur mode d'exploitation qui est appelé à rester implanté, malgré les potentielles problématiques de ponctualité et de stabilité précédemment évoquées ?

ATO (Automation Train Operation, conduite autonome/semi-autonome)
En 2016, l'unité "smartrail 4.0" a été mandatée pour effectuer des essais avec ATO, ceci afin de trouver des solutions pour une conduite autonome des trains en GoA (Grades of Automation - niveaux d'automatisations) 3 et 4. Les mécanicien-ne-s de locomotive, comme toutes les éventuelles personnes intéressées à effectuer ce travail ne se souviennent que trop bien de l'euphorie qui régnait à ce moment-là au niveau des directions des compagnies de chemins de fer suisses.



On nous promettait un radieux avenir 100% digital et sans personnel à l'avant des trains. Depuis 2016, les choses sont devenues plus claires : il est bien entendu possible d'un point de vue technique que des trains roulent tout seuls, seulement, cela est extrêmement complexe et onéreux à mettre en œuvre au niveau suisse pour plusieurs raisons. En effet, ce qu'un métro en circuit fermé est capable de faire est impossible à transposer à un système ferroviaire dont la complexité est énorme: vitesses différentes en fonctions des types de trains et d'exploitations (trains de voyageurs (IC ou trains régionaux, par exemple), trains de marchandises composés de matériel roulant non uniforme, etc.). De l'euphorie de 2016 il ne reste plus que la réalité de 2020. Certains essais ATO (GoA 2 et plus 3 ou 4 comme initialement espéré) ont eu lieu et ont toujours lieu, notamment sur l'infrastructure de la SOB ou sur la ligne CFF Lausanne-Villeneuve. Cependant, leur utilité est assez contestable étant donné qu'en GoA 2, le train roule certes tout seul mais toujours sous la supervision d'un-e mécanicien-ne, amené-e à reprendre les commandes à tout moment si le système commet une erreur (ce qui semble être encore assez souvent le cas...). Par conséquent, il est aisé de constater que GoA 2 n'apporte rien, ni du point de vue de l'exploitation (pas d'augmentation de la sécurité ni de la capacité) ni du point de vue financier. De plus, une éventuelle automatisation partielle accentuerait encore l'ennui chez

Office fédéral des transports OFT Programmes d'aménagement ferroviaire Fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF). Rapport sur l'avancement des travaux 2019

9.4 Évolution du programme ETCS 9.4.1 En Suisse

Les projets d'infrastructure ETCS L2 réalisés jusqu'à présent en Suisse ont montré que le système présente une complexité élevée et que la migration vers l'ETCS est onéreuse. [...]

Performances de l'ETCS en Suisse

Les huit installations ETCS L2 en service en Suisse présentent toutes un haut degré de fiabilité. Les performances exigées sont fournies dans une large mesure, diverses optimisations s'imposent afin de satisfaire complètement aux prescriptions en termes de capacité. Il reste des mesures à prendre dans le contexte de la surveillance des processus de freinage des trains. De plus, les produits embarqués présentent des problèmes qui peuvent restreindre ponctuellement les performances. Des mesures d'améliorations sont en cours de réalisation à ce sujet (déploiement de versions corrigées). Différents autres points faibles qui n'ont pas de lien direct avec l'ETCS entraînent actuellement des pertes de performance en exploitation. [...] En ce qui concerne l'ETCS L1 LS CH, ce n'est que depuis le deuxième semestre

2019 qu'un nombre limité de véhicules équipés uniquement de l'ETCS (Baseline 3) sont prêts pour l'exploitation. Ils sont quotidiennement en service depuis le changement d'horaire en décembre 2019. De manière générale, on constate ici aussi une haute fiabilité technique. Depuis l'introduction de ces véhicules, des signes particuliers sont apparus et apparaissent encore, notamment lors de l'approche de signaux indiquant « arrêt ». Selon les dernières conclusions, les points faibles constatés sont, entre autres, dus au paramétrage côté véhicule des caractéristiques des systèmes de freinage, ce qui entraîne un aplatissement inutile de la courbe de freinage d'urgence. On a aussi constaté des erreurs de paramétrage des installations au sol. Les mesures engagées, la formation ciblée du personnel et l'expérience croissante du personnel permettent de s'attendre à une nette amélioration dans l'exploitation quotidienne. [...]

9.5 Risques 9.5.1 Risques ETCS

Au niveau européen, l'accent est fortement mis sur le développement de nouvelles fonctions exigées par les différents programmes comme Shift to Rail ou SmartRail 4.0. Il reste toutefois

dans les systèmes ETCS utilisés actuellement des points problématiques qu'il faut résoudre, sans quoi il ne sera guère possible de développer de manière judicieuse de futures nouvelles fonctions. Citons à titre d'exemple la mesure de l'itinéraire et de la vitesse (odométrie). Sans mesure exacte de l'itinéraire (même par des conditions extérieures difficiles ou en cas de dérangement), les applications de signalisation en cabine ou d'exploitation automatique des trains (ATO) ne peuvent pas être mises en œuvre de manière fructueuse. En Suisse, il y a un risque supplémentaire : en conséquence des retards dans la mise en œuvre des projets ETCS L2 et des incertitudes qui en ont résulté quant à l'ETCS, les CFF ainsi que l'industrie pourraient perdre les détenteurs du savoir et donc le savoir lui-même. D'ici à ce que de nouvelles prescriptions européennes harmonisées soient disponibles (par ex. en vue de solutions innovantes issues de SmartRail 4.0) et d'ici à ce qu'il existe des produits basés sur ces prescriptions, il serait important que d'autres projets ETCS L2 soient réalisés dans le périmètre des installations ETCS L2 existantes. C'est le seul moyen d'acquérir de l'expérience ainsi que de conserver et d'étendre les connaissances.

Remarques concernant le rapport d'état de l'OFT :

De toute évidence, l'ETCS L1 LF n'est utilisable qu'à la condition que le personnel des locomotives soit formé spécifiquement et qu'il puisse y apporter l'expérience acquise lors de son activité quotidienne. En d'autres termes cela signifie que les mécaniciens de locomotives doivent agir de manière plus risquée en ce qui concerne les courbes de freinage afin de compenser le caractère restrictif et l'inadéquation du système par rapport à la réalité. Le mécanicien assume le risque tout seul. Une nouvelle charge en lieu et place d'une aide pour l'humain.

La mesure du chemin parcouru est une partie intégrante du système. Comme elle ne peut pas être garantie, il y a lieu de prévoir des suppléments de sécurité qui implique des plus longues courbes de freinage. Une solution existe depuis plusieurs décennies.

Le fait que les détenteurs de la connaissance et donc les connaissances se perdent tant du côté des chemins de fer que de celui de l'industrie, signifierait, si de nouvelles installations n'étaient pas continuellement construites, que le système n'a pas d'avenir, à moins d'être maintenu en vie artificiellement !?

les mécanicien-ne-s de locomotive, ennui qui amène invariablement à des inattentions qui peuvent potentiellement faire planer un danger sur la sécurité de l'exploitation. La communication angélique et naïve sur les apports réels de la technologie au niveau ferroviaire dans le futur a entre autres eu pour incidence les problèmes de recrutement que l'on connaît à l'heure actuelle. En effet, qui souhaite encore apprendre et exercer un métier dont les employeurs même prédisaient en 2016 la disparition à court-moyen terme ?

Quel avenir ?

D'ici fin avril, l'Office fédéral des transports (OFT) va décider de quoi l'avenir ferroviaire helvétique sera fait. Nous sommes conscients de la difficulté actuelle de prendre, aujourd'hui mais pour le futur, les bonnes décisions à ce sujet. Cependant, nous aimerions tout de même rappeler que les solutions techniques les plus complexes et/ou les plus onéreuses ne s'avèreront pas forcément être les meilleures à l'avenir. En effet, dans 10 ans, le meilleur chemin de fer européen sera tout simplement celui qui aura réussi à faire en sorte d'être au bénéfice d'un matériel roulant fiable, de systèmes de sécurité simples mais efficaces et de personnel formé, compétent et motivé... Au final, pourquoi ne pas incorporer à cette recette simple mais efficace une pincée de technologie, apportant réellement quelque chose au système ferroviaire dans son ensemble pour un prix qui saura rester supportable pour tous, entreprises, pouvoirs publics et clients ? ➡

Nous renvoyons à la lettre d'information VSLF n° 598 et n° 620.

VSLF numéro 620, 6 janvier 2020
HG/SG Trad. ME

Vitesse réduite à l'approche de heurtoirs et/ou de signaux présentant l'image "arrêt"
Les premiers véhicules circulant avec l'ETCS de niveau 1/baseline 3 ont été mis en service sur le réseau ferré Suisse. Ceci a notamment pour incidence que lesdits véhicules ne peuvent plus approcher les heurtoirs de gares en cul-de-sac ou certains signaux présentant une image « d'arrêt » à une vitesse de 30 ou 40km/h comme cela était le cas actuellement, mais à 15km/h. En cas de dépassement, même minime, de cette vitesse de 15km/h, un serrage imposé (freinage d'urgence) est déclenché par le système. Un serrage imposé à l'entrée d'une gare peut mettre en danger les usagers, notamment au niveau des compositions à deux étages dans lesquelles il arrive fréquemment que

ceux-ci se trouvent déjà dans les escaliers à ce moment-là. L'endroit à partir duquel les mécanicien-ne-s de locomotive doivent se mettre à 15km/h n'est pas connu ni indiqué. Par conséquent, il convient de rouler de manière particulièrement prudente et défensive afin d'éviter le déclenchement d'un serrage imposé. Bien entendu, cela a une incidence notable sur l'occupation des voies, entre autres en gare et par conséquent sur la ponctualité, comme CFF Infrastructure a pu le remarquer dans un rapport d'exploitation que nous avons pu nous procurer. Malgré tout, la sécurité reste notre première priorité, dans l'intérêt de nos client-e-s! ➡

VSLF N°598, 28 juillet 2019
HG/SG trad. MJ

L'ETCS dans l'impasse?

Les irrégularités survenues ces dernières semaines remettent en question la capacité de l'ETCS Level 2 à remplir les critères d'exigences de sécurité SIL 4 (Safety Integrity Level – le niveau 4 est le niveau d'exigences SIL le plus élevé et est la norme entre autres pour les centrales nucléaires, les postes d'enclenchement, etc.). Ces derniers mois, deux trains circulant en ETCS Level 2 ont obtenu une autorisation de circuler erronée, alors que le poste d'enclenchement n'avait établi aucun itinéraire à voie libre pour eux. La sécurité du système ETCS se base sur une localisation exacte à travers l'odométrie du véhicule. Celle-ci est mesurée par le radar (dépendant des conditions climatiques) et/ou par le calcul du chemin parcouru. Cette deuxième méthode est influencée par les données du diamètre de roue, par le patinage et le paramétrage correct lors de l'entretien. Dans les cas susmentionnés, l'ensemble de la chaîne de sécurité de l'ETCS a été rompu par une simple erreur d'odométrie du véhicule. Il est permis de fortement douter que les critères d'exigences du SIL 4, qui sont autant nécessaires qu'obligatoires, soient encore atteintes à la lumière de ces événements.

L'ETCS pour les utilisateurs

La complexité du système ETCS devient toujours plus grande, étant donné que lors de chaque irrégularité le hardware et les softwares sont modifiés, impliquant du travail supplémentaire pour les agents sur le terrain avec des check-lists accompagnées de nombreuses prescriptions afin de minimiser les risques résiduels. Dans les modes d'exploitation Shunting ([SH] : Manoeuvre) et Staff Responsable ([SR] : entre autres le premier mouvement, non surveillé par le système), il est possible, après avoir effectué les quittances adéquates dans l'interface ETCS, de franchir des signaux d'arrêts et divers panneaux ETCS sans que le système n'intervienne d'aucune manière. Au niveau de la technique de la sécurité, cela correspond à peine à la manœuvre actuelle dans les installations classiques, qu'on essaye actuellement à grands efforts de sécuriser. Chaque mauvaise décision et chaque confusion de voie peuvent mener à de gros dommages, car les liens et vérifications de plausibilité avec les signaux optiques ne sont plus possibles. Les comportements ne s'adaptent plus à la logique de la situation – comme celle-ci n'est plus visuelle, mais découlent de nombreux processus avec un potentiel d'erreurs élevé. Le domaine de l'aviation se situe déjà une étape plus loin dans l'analyse des conséquences sur la sécurité. Après les crashes des Boeing 737 MAX 800/900 se pose la question de savoir jusqu'où un système d'assistance soutient les pilotes et à partir de quand la reprise des tâches par un calculateur devient dangereuse pour la sécurité car la correction d'un ordinateur par les pilotes est simplement trop complexe. Le prix de ce développement basé sur la confiance à la technique est l'actuel clouage au sol de tous les Boeing 737 MAX 800/900. La complexité du risque résiduel n'autorise plus aucune correction rapide et efficace du système.



Hyperloop von Elon Musk

Les chemins de fer devraient réfléchir attentivement à leur souhait de suivre cette voie. Dans un tel cas, les coûts pour une couverture complète par l'ETCS L2/L3 avec la modernisation des postes d'enclenchement qui seront encore nécessaires, des véhicules, etc... sont, malgré les doutes persistants sur le besoin, énormes. De plus, l'ETCS réduit la capacité, pourtant cruciale, des tronçons. Les tronçons nouvellement mis en service en ETCS Level 1 mènent aussi à une conduite très défensive en raison de la logique restrictive de ce système. Dans ce cas aussi, la plausibilité réelle et visible du terrain est transformée en trajets à l'aveugle basés sur des connaissances de règlements et des points qui restent parfois à „deviner“. Le mécanicien qui assure la sécurité en premier, doit et va se comporter de telle manière que cela va, entre autre, conduire à une diminution du nombre de sillons.

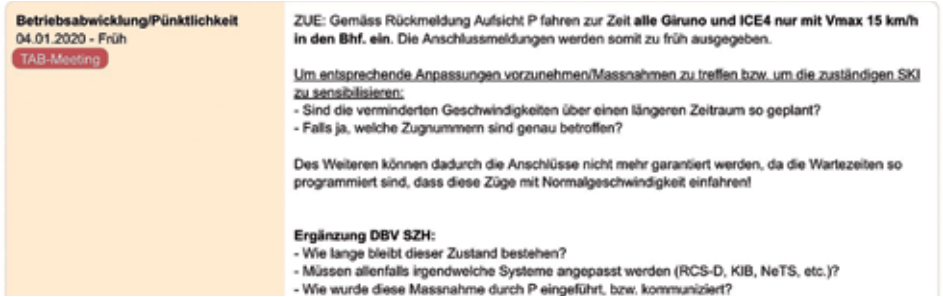
Conclusion

SmartRail est un programme d'innovation de la branche ferroviaire suisse et joue un rôle décisif dans la marche forcée vers l'ETCS. Le modèle d'affaires se base avant tout sur des promesses qui n'ont pour l'instant que très peu été tenues et cela mène les entreprises de chemins de fer à un risque non calculable, qui entraînera déjà à moyen terme de l'instabilité et des coûts en hausse. De plus, les gros nœuds ferroviaires ne sont pas encore équipés de ce type de systèmes et l'interopérabilité européenne promise depuis belle lurette n'est encore qu'une douce utopie. Un autre rôle décisif est joué par l'Office fédéral des Transports (OFT), qui statuera l'année prochaine sur une possible extension de l'ETCS Level 2. Nous allons voir comment se comporte l'OFT au milieu des divers besoins des acteurs politiques, industriels et des entreprises de transport ferroviaire et combien de temps les contribuables accepteront de financer cela.

La „Schweizer Eisenbahn-Revue“ a effectué le commentaire suivant au sujet des incidents liés à l'ETCS de ces dernières semaines: «De manière assez logique, plus un système est complexe, plus le risque d'erreur est élevé. La digitalisation non plus ne peut pas amener la sécurité absolue. Dans les cas présents [ndlr : susmentionnés dans la NL], si les convois avaient été conduits de manière autonome (GOA 4) et non par un mécanicien, ils seraient partis...» ➡

Augmentation du trafic grâce à la digitalisation ?

Un des objectifs les plus importants du chemin de fer est de pouvoir faire circuler le plus de trains possibles par unité de temps sur une voie. Hubert Giger, président VSLF



Pour sécuriser les trains, on a créé des cantons de block qui sont équipés de signaux afin de protéger le train de son train suivant. Plus il y a de signaux, plus il y aura de trains. C'est bien connu de tous. Avec l'apparition de la digitalisation est né le rêve qui permettrait comme par enchantement d'envoyer encore plus de trains sur la même voie. Cela ne peut fonctionner qu'à la condition qu'on n'ait plus de cantons de block fixes. A titre de rappel : Avec la surveillance des trains linéaire (LZB) des trains du trafic grande vitesse jusqu'aux trains des S-Bahn et métros urbains peuvent se suivre à une distance de vision électronique, c'est-à-dire à la distance freinage. Les cantons de block disparaissent donc la capacité augmente effectivement. La LZB constitue encore aujourd'hui l'épine dorsale du trafic à grande vitesse et du trafic régional en Allemagne et est installé aussi en Espagne et en Autriche. Technique qui a fait ses preuves depuis les années 70. L'ETCS Level 1 et Level 2 disposent de block fixes, une circulation à distance de visibilité électronique n'est pas possible. Donc l'âge de la pierre. Au contraire, la capacité est diminuée par rapport à la signalisation classique en raison de la réserve de sécurité de plus de 10% qui est imposée par le système. Le système coûte donc en capacité et en argent. Avec l'ETCS Level 3, la conduite avec la visibilité électronique telle qu'elle existe sur la LZB serait théoriquement possible. Seulement, l'ETCS Level 3 est encore un objectif lointain. Actuellement on s'affaire à garder le Level 2 de manière opérationnelle avec tous les nouveaux problèmes qui apparaissent. Les coûts sont énormes, les gains en sécurité relatifs et les temps de succession des trains se sont rallongés. Actuellement on circule avec les nouveaux véhicules sur les lignes classiques au moyen de l'ETCS Level 1 Baseline 3, ce qui a pour conséquence d'introduire des res-

trictions sensibles ainsi que des pertes de temps. C'est aussi le cas sur le Léman-Express à Genève. Avec l'introduction à laquelle on assiste aujourd'hui, la réserve prévue sur les temps de parcours sera réduite de manière exacerbée. Bien entendu, nous introduisons le système sans générer la moindre progression au niveau de la sécurité. Celui qui parle encore du fait que nous avons besoin de la digitalisation pour obtenir une capacité supplémentaire sur les rails, croit encore au lapin de Pâques ou est en possession d'actions dans l'industrie qui fournit cette technologie.

Solution

Une exploitation ferroviaire stable et commerciale, donc ce qu'on attend de nous, ne pourra pas être obtenue par une augmentation minimale des capacités à haut niveau et ceci avec des coûts démesurés. L'essentiel réside dans une planification réaliste et proche de la réalité au niveau du personnel, dans une disponibilité en véhicules moteur et en installations ferroviaires correctement entretenus, incluant tous les détails dans les prescriptions et dans les tableaux de service, sans oublier du personnel compétent dans les centrales de gestion du trafic d'Infrastructure et bien d'autres choses encore. Nous avons besoin d'un nouveau de supérieurs hiérarchiques à tous les échelons qui connaissent le fonctionnement du chemin de fer sous toutes ses coutures et qui s'impliquent dans leur département même si ce n'est pas toujours agréable. C'est ainsi que le chemin de fer pourra progresser comme prévu et sans risque et qu'il sera en mesure, à l'avenir, de maîtriser l'augmentation de trafic attendue. Sinon, le scénario de novembre et décembre dernier, alors que la stabilité de l'exploitation en Suisse est tombée à genou, pourrait se répéter plus rapidement qu'on ne pourrait l'imaginer. ➡

Exploitation automatique des trains : courses d'essai Siemens Mobility et CFF en Suisse.
Extrait des vidéos YouToube de SIEMENS



Des courses d'essai ont eu lieu en janvier 2020 dont le but était d'effectuer des courses autonomes en évaluant le confort de roulement, la ponctualité, et la précision des arrêts dans le but d'en élever le niveau de qualité.
Le système ATO permet une entrée fluide et rapide dans les gares et offre, pour autant que l'horaire soit respecté, une précision d'arrêt de l'ordre du centimètre.
Dès que toutes les conditions contenues dans les prescriptions du système Dispo sont remplies, le mécanicien démarre la course d'essai en pressant un bouton.
En cas de retard, le train se déplace dans les limites des vitesses maximales prescrites.
<https://youtu.be/ep4GDzERKHc>

Remarques du groupe technique :
Comme le mécanicien doit être présent dans la cabine de conduite au cas où le système tomberait en panne et qu'il faut que quelqu'un endosse la responsabilité, on ne procède à aucune économie, mais on génère, au contraire des coûts supplémentaires. On sait maintenant qu'on n'est pas visiblement capables de rouler aussi bien à la vitesse maximale et qu'on n'est pas non plus capables de s'arrêter au centimètre près. Merci à Siemens et au CFF pour la reconnaissance de notre travail !

Pénurie de mécaniciens de locomotives
Reportage lors de l'émission ECO de la SRF le 18 mai 2020. *Walter von Andrian, Rédacteur en chef de la Schweizer Eisenbahn Revue :*
« Ce qui joue en outre un rôle est qu'on devrait moins dévaluer l'image professionnelle du mécanicien de locomotives en public, comme cela a été le cas lorsqu'on a parlé de trains sans conducteurs. Lorsqu'on suggère aux gens que dans quelques années ils ne serviront plus à rien, ce qu'une personne qui comprend quelque chose au monde du chemin de fer ne croira jamais, il est évident qu'on ne trouvera jamais personne prêt à exercer ce métier avec passion.
C'est une profession qui peut enthousiasmer, mais on a aussi besoin de gens que sont prêts à assumer personnellement les difficultés. »

Jours de congé LEA

Un aperçu qui remonte à l'ère d'avant le Coronavirus. *Comité central VSLF*

Légende explicative présente sur la page Home de l'assistant électronique du mécanicien LEA de CFF P, lequel héberge le programme contenant les données relatives au travail quotidien ainsi que les marches de trains. **Vert :** Jours dans la vue d'ensemble – Ici on peut prendre congé resp. échanger un congé (RTT), au contraire de : **Rouge :** Jours dans la vue d'ensemble – Jours critiques. Ici il est fortement conseillé de rendre un jour de congé (RE) (jour de travail supplémentaire). **Gris :** (jour de travail supplémentaire) souhaité, RTT (jour de congé) accordé qu'en échange d'une date rouge.

Traduction
Avec cette table parue en janvier 2020 et valable pour l'ensemble de l'année, le personnel des locomotives de CFF P est informé du fait que sur les jours rouges il sera impossible de prendre congé. Lors des jours gris, il sera possible de prendre congé qu'en échange d'un autre jour de congé. Ainsi un mécanicien peut prendre congé le 30 mars et le 29 juin. Tous les autres jours de l'année cela n'est pas possible. Il s'agit apparemment d'une information adressée au personnel lui disant que fondamentalement aucun jour de congé supplémentaire ne sera accordé en 2020. Ceci en dépit du fait que les comptes de temps de travail sont pleins et qu'ils continueront à se remplir de manière contrainte. Toutes les actions d'estime des collaborateurs effectuées par les filiales et la direction de l'entreprise n'aident que dans une mesure limitée. L'information sans commentaires de la page d'accueil de LEA correspond visiblement à la politique d'information de l'entreprise lorsqu'elle s'adresse à la base. A titre de rappel, le sous-effectif du personnel des locomotives existe depuis avril 2019, date à laquelle le WEP (développement Voyageurs) a été introduit chez le personnel des locomotives. En raison de la crise du Corona, la situation a été complètement inversée à court terme. Mais avec le rétablissement des prestations nous en sommes revenus au même point voire même un pas en arrière.

Mois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Jan																															
Févr																															
Mars																															
Avril																															
Mai																															
Juin																															
Juillet																															
Aug																															
Sept																															
Octobre																															
Novembre																															
Décembre																															

Pourquoi un syndicat?

Samuel Blumer, mécanicien BLS

De temps en temps, je me pose cette question. A l'assemblée de la section BLS du 25 novembre 2020, j'ai reçu une réponse concernant ce sujet.
Cela ne me semblait pas forcément évident de parler de cela devant un groupe réuni, dans lequel j'étais impliqué. Cela pouvait être perçu, de la même manière, comme un appel au secours, un ressenti d'une frustration et la recherche d'une preuve de confiance vis-à-vis de l'assemblée.
J'ai pensé à tous les collègues avec ces suggestions exprimées et laissé les opinions de chacun s'exprimer. La confrontation qui en découlait avec mes contradicteurs se déroulait de façon constructive et objective. Sans discussion préalable à l'assemblée, cela se serait déroulé peut-être différemment.
On n'a pas toujours besoin d'une protection juridique ou d'une autre aide. J'apprécie beaucoup l'engagement d'Hubert ou de notre comité de section, même si le syndicat c'est l'affaire de chacun d'entre nous. Tous ceux qui étaient présents ce jour-là et avec qui j'ai partagé des discussions animées m'ont beaucoup aidé. Je les remercie et je suis heureux d'avoir de tels collègues

Mes meilleures salutations, Sämu ➡



Qui tire le frein d'urgence ?

En raison de la progression des irrégularités et des incidents liés à la manœuvre, on essaie de compenser une instruction du personnel complète, sensée et bon marché par des installations de sécurité valant des milliards de francs. Cela ne va pas fonctionner. Il n'y a pas qu'aux chemins de fer qu'on obtient du succès grâce à du personnel bien formé. *Hubert Giger, président VSLF*

Au début de l'année, des informations ont fleuri sur les affichages de toutes les régions faisant état d'un mauvais départ de l'année en matière de sécurité avec une thématique ouverte des incidents. Nous renonçons volontairement à une publication de ces informations déconcertantes. Un ces affichages s'intitulait par exemple « départ incertain et catastrophe en 2020 ». Lors des journées de formation du personnel des locomotives de CFF P ont instruit les mécaniciens au principe des trois pressions dans le distributeur. Lorsqu'un mécanicien de locomotive actif ne comprend pas comment les freins fonctionnent sur le train, on se pose la question de savoir qui l'a autorisé à desservir les freins au

moyen d'un distributeur. L'instruction et la formation pratique, de même que l'examen des connaissances par des experts certifiés par l'OFT devraient empêcher que des irrégularités et des lacunes relevant de la sécurité ne se produisent. De toute évidence, il existe des problèmes de qualité qui conduisent à de telles lacunes. Si celles-ci ne devaient pas être maîtrisées, il faudrait craindre que la situation continue à se dégrader.
Nous allons apporter entre autres nos propositions de solutions et d'optimisation dans les différents groupes de projet qui sont actifs sur les concepts de formation de CFF P. Nous allons aussi le faire auprès des responsables des chemins de fer.

En tant que syndicat professionnel des mécaniciens de locomotives et connaisseurs de la thématique, nous considérons que cela relève aussi de notre responsabilité. ➡

Images d'accident. Ne représente pas une liste exhaustive

- 1. 2 avril 2019 Buchs SG
- 2. 12 juillet 2019 Zürich Herdern
- 3. 30 octobre 2019 RBL
- 4. 13 novembre 2019 Sulgen
- 5. 17 décembre 2019 Rheinfelden
- 6. 3 février 2020 Lucerne
- 7. 25 février 2020 RBL
- 8. 7 avril 2020 Zürich
- 9. 1er mai 2020 Genève



Une histoire sans fin qui finit. . . bien

Dans la dernière édition, nous avons publié une lettre de lecteur (« Joie anticipée pour la profession de mécanicien de locomotives »). Un potentiel intéressé avait décrit son chemin caillouteux lors de la postulation. *Rédaction LocoFolio*

Le lectorat du LocoFolio est certainement curieux de savoir comment la Telenovela se poursuit. Nous publions ici la suite et la fin.

28.11.2019
« Je me suis annoncé aujourd’hui pour la septième fois auprès de HR après le 2.7.8.7.2.9.15.10.28.10 et le 12.11. Une Bernoise très serviable m’a répondu et je lui expliqué la situation de base, comme à chaque appel. (...) Je lui ai dit ensuite que j’avais l’impression de me retrouver un peu comme sur une voie de garage, car rien n’avançait. (...) Une fois de plus je suis impatient de voir ce qui va se passer. Mon prochain appel aura lieu ensuite le 18 ou le 19 décembre. »

1.1.2020
« Le 5 décembre, j’ai reçu un appel avec une invitation à venir me présenter pour le 18 décembre 2019. En plein stress de Noël, avec chaque fois des journées de travail de 9 heures et demie, j’ai donc eu finalement le droit de me présenter, encore en 2019, devant Monsieur Gosetti et la dame de HR, qui était très sympathique. L’entretien s’est bien déroulé et j’ai réussi à convaincre mes deux interlocuteurs. Je suis donc officiellement candidat pour une classe de mécanicien de locomotives qui

commencera le 1er septembre à Altstetten. En janvier ou en février, je devais encore être convoqué à Berne pour aller passer tous les tests. Plus grand-chose ne se dreserait alors sur mon chemin... La dame s’est encore beaucoup excusée une fois de plus, pour le temps que cela avait pris pour moi. »

24.1.2020
« Je me suis rendu à Berne avec l’IC 8. Plein de joie, de soulagement et de satisfaction. J’ai réussi le MTU (examen d’aptitude médicale) ainsi que le PTU (examen psycho-technique d’aptitude) et renvoyé la balle dans le camp des CFF. »

1.4.2020
« Cher Markus, aujourd’hui c’est finalement officiel. L’encre, resp. le stylo bille a séché! »

Nous sommes heureux pour toi de cette fin heureuse et nous te félicitons encore non seulement d’avoir réussi tes examens, mais aussi pour ta persévérance. Celle-ci te sera probablement encore d’une grande utilité en rapport avec le système d’annonce. Beaucoup de succès dans ta formation et bien du plaisir dans ta nouvelle profession ! ➡



2000ème membre actif

Comité VSLF



A la fin de l’année passée, notre 2000ème membre actif a fait son admission au VSLF. Cordiale bienvenue à toi, Luca Zuber!

Voici ce que nous dit Luca sur lui:
«J’ai 23 ans et j’habite avec mon amie dans les environs de Bienne. En septembre, j’ai commencé la formation de mécanicien de locomotives à Bienne. J’ai fait un apprentissage de monteur électricien et j’ai travaillé dans cette profession jusqu’à ce que je commence ma formation. J’ai déjà deux oncles qui sont mécaniciens de locomotives et qui ont eu l’occasion de rouler avec moi lorsque j’étais plus jeune. J’ai porté mon choix sur le VSLF parce que de nombreux collègues n’en disent que du bien. J’attends, de la part du VSLF qu’il apporte tout le soutien nécessaire à mes revendications personnelles et professionnelles.»

Nous souhaitons un plein succès à Luca dans sa formation exigeante et, plus tard, dans l’exercice de sa nouvelle profession. ➡



Interview par vidéo pour les candidatures ?

Est-ce que les interviews par vidéo sont le moyen idéal pour trouver du personnel adapté aux cabines de conduite ? L’essange de messages qui va suivre nous montre une perspective de l’extérieur intéressante. *Rédaction LocoFolio*

G.S. a écrit :
Cher Monsieur Meyer
Depuis des mois, les journaux sont remplis d’informations qui rapportent sur le cruel manque de mécaniciens de locomotives et il semble qu’il y a une recherche désespérée de solutions. Les propositions sont de plus en plus inhabituelles et créatives. Il est question d’heures supplémentaires, de recours à des bus et de changements d’horaires. En outre, l’objectif est aussi de recruter du nouveau personnel, de le former, respectivement de le recycler. Pour ce faire on a relevé l’âge limite pour les candidats et on fait de la publicité intensément lors de séances d’information, aussi bien en Suisse qu’à l’étranger en vue de trouver des mécaniciens.

Cependant tout ne marche pas de manière optimale. Comme l’exemple issu de mes connaissances le démontre, les critères de sélection sont plus que discutables et expliquent aussi le succès plutôt modéré de ces campagnes. Après avoir participé à une séance d’information et réfléchi de manière intense, une jeune aspirante de 35 ans s’est décidée à postuler une place de formation dans une des prochaines volées d’instruction. Les conditions de base étaient une formation commerciale terminée y compris la maturité professionnelle, un deuxième apprentissage de spécialiste en transport routier, des connaissances linguistiques suffisantes, et une résistance au stress avéré, etc. Pile dans la cible. Les certificats de capacité ainsi qu’un examen de la vue ont été rassemblés et envoyés conjointement avec une lettre de motivation.

En lieu et place de l’invitation à un entretien personnel auquel elle pouvait s’attendre, la candidate a été invitée à participer à une Interview par vidéo. Certes, cette procédure peut paraître contemporaine et moderne. Mais aujourd’hui, il n’est pas évident pour tout le monde de se présenter avantageusement sur un écran. Il est discutable de penser que cette méthode de recrutement soit adaptée à la recherche de candidats pour une formation de 13 à 15 mois. Celui qui ne parvient pas à convaincre lors de l’interview, qui est trop peu attrayant ou pas assez percutant, reçoit aussi rapidement une réponse négative standard sans autres explications. C’en est fini du rêve ! Donc je me demande jusqu’à quel point les CFF recherchent effectivement des nou-

veaux mécaniciens de locomotives et quels critères sont déterminants pour le choix des candidats. Est-ce que les postulants doivent se vendre dans des Interview en lignes dignes de Facebook ? Est-ce que de telles qualités sont vraiment essentiel pour l’exercice de cette profession ? Des candidats capables, mais pas nécessairement rompus aux techniques de la communication, n’ont finalement pas la moindre chance dans ce mode de recrutement. Les intéressés sans expériences « on-line » devraient de ce fait être découragés de recourir aux postulations onéreuses et chronophages des CFF. Ils s’économiseraient aussi l’expérience frustrante de la réponse négative sans la moindre justification. Pour les candidats rejetés et les personnes externes initiées, il n’est donc pas surprenant que vous ne soyez pas en mesure de maîtriser votre problème de personnel. Dans les classes de formation, on trouve plus de professionnels de la communication expansifs qui se retrouveront après la formation plus volontiers en politique ou dans les départements de marketing que dans la cabine de conduite d’une locomotive. C’est ainsi que vos mécaniciens continueront à effectuer des heures supplémentaires et que vous devrez vous tourner vers l’étranger pour trouver du personnel approprié. Merci beaucoup, d’avoir pris du temps pour lire ma requête ! Cordiales salutations G. S.

Réponse des CFF :
Chère Madame S.
Merci beaucoup pour votre E-Mail adressé à Andreas Meyer et par là-même pour vos commentaires quant’ à notre processus de recrutement. Les interviews par vidéo permettent à nos équipes de recrutement ainsi qu’aux responsables de la formation concernés de se faire une première idée des candidats après la lecture des dossiers de candidature. En outre on aimerait en savoir plus sur les motivations qui les ont conduits à choisir la profession de mécanicienne/ mécanicien de locomotives et sur les réflexions qu’ils se sont faites sur les risques et les opportunités du travail en rotation. Les réponses à ces questions nous permettent d’éclaircir les premiers points importants en relation avec les aptitudes en vue de la formation et de l’exercice de cette profession. Comme, aujourd’hui, les



tablettes et les Smartphone font partie des outils de travail du personnel des locomotives, une certaine affinité est nécessaire. Si vous nous communiquez le prénom, le nom et les données nous permettant de contacter votre connaissance, les spécialistes du recrutement prendront contact avec elle afin de discuter directement des questions ouvertes qui ont justifié son éviction. Nous espérons que ces informations complémentaires vous seront utiles. Cordiales salutations S.M. HR-Businesspartner

Réponse de G.S.:
Chère Madame M.
Un cordial merci pour votre prise de position. Vos explications ne m’ont que partiellement convaincue. Certes les aptitudes avec les moyens électroniques ont pris effectivement une grande importance à notre époque. Les certificats de capacité et les rapports de travail demandés fournissent déjà des informations pertinentes sur le niveau de connaissance des candidats. Comme les aptitudes télégraphiques peuvent amener à des appréciations hâtives, il me semble que les interviews par vidéo ne sont pas adaptées à se forger une première impression personnelle. Les mécaniciens de locomotives responsables ne doivent finalement pas devenir des artistes isolés ! Afin d’obtenir une image globale, il me semble qu’un entretien personnel est incontournable. Cela figure d’ailleurs en toutes lettres dans la description du processus de recrutement et devrait donc être effectué impérativement avant que le choix définitif ne soit fait. Entre temps la personne concernée a perdu tout intérêt à postuler auprès des CFF et ne désire pas avoir d’autres contacts avec les spécialistes du recrutement. Je suis heureuse si mes considérations vous ont permis de réfléchir une fois de plus sur le déroulement du processus. Cordiales salutations G. S. ➡

Formation VSLF

Le démarrage à froid lié au Corona. *Daniel Wachter, responsable de la formation VSLF*

Au début de l'année, j'ai eu l'occasion de reprendre le mandat de responsable de la formation laissé vacant par Christian Schneider, que j'aimerais remercier ici chaleureusement pour tout ce qu'il a fait pour que je puisse prendre le relais. Je me suis mis au travail avec zèle, en compagnies de nos conférenciers afin que les mécaniciennes et mécaniciens puissent disposer de la meilleure préparation possible pour leurs examens périodiques. Pourtant, un virus s'est donné comme mission de mettre le monde hors contrôle. Les directives et les mesures prises par la Confédération nous ont obligées de manière regrettable de supprimer les séminaires PCT qui étaient prévus en avril et en mai à Sigriswil ; le saut dans l'eau froide a été parfait. Cependant, une annulation sans remplacement était inimaginable pour nous et nous voulions offrir un soutien sur le chemin des examens périodiques à nos participants. C'est ainsi que conjointement avec mes formateurs Gaby Fischer et Wolfgang Schneider – que j'aimerais ici remercier cordialement – nous avons été en mesure de mettre rapidement sur pied une solution de remplacement sous la forme des séquences de E-Learning accompagnées de questionnaires de préparation aux examens, d'un soutien téléphonique fourni par les formateurs ainsi que l'envoi des documents de cours sous forme papier par la poste. Le VSLF a décidé de fournir cette offre gratuitement en guise de dédommagement et d'excuse pour l'annulation des cours. De nombreux mécaniciens y ont recouru et nous avons reçu un grand nombre de retours positifs, ce qui m'a procuré une grande joie. Un grand merci ici aussi à tous.



Courrier des lecteurs de Roland Hunziker

Cela fait déjà un certain temps que je me suis inscrit pour le cours de préparation du VSLF pour l'examen périodique. Malheureusement, ce cours a été victime du célèbre Coronavirus.

Fêtes de diplôme

Examen professionnel fédéral de mécanicienne et de mécanicien de locomotives AFSM. *Hubert Giger, Président VSLF*



Pour la deuxième fois, cette année, s'est déroulé l'examen professionnel fédéral pour les mécaniciennes / mécaniciens qui s'étaient annoncés et qui souhaitaient obtenir la certification fédérale en effectuant le rapport de réflexion et l'examen oral. Entretemps, toutes les compagnies ferroviaires dans lesquelles le VSLF est partenaire social ont décidé de payer les frais d'examens et d'accorder aux mécaniciens qui le souhaitaient le temps pour aller passer l'examen oral. Il est juste d'investir aussi dans le personnel des locomotives. Nous en sommes reconnaissants.

Fêtes de diplôme pour les diplômés de l'examen professionnel
Les compagnies ferroviaires à voie étroite Rhätische Bahn RhB et Zentralbahn zb se montrent particulièrement généreux en organisant chaque fois une fête de diplôme avec les mécaniciennes / mécaniciens fraîchement émoulus et qui ont le brevet fédéral en poche. (Malheureusement la fête prévue au zb a dû être annulée en raison du Coronavirus, et seul un hommage personnel a été possible.)

Sans aucune demande, nous, les participants, avons été immédiatement informés et l'argent versé a été totalement remboursé sans discussion. Quelques jours après cette annulation, nous avons trouvé, dans notre boîte aux lettres, une enveloppe épaisse dans laquelle se trouvaient tous les documents d'apprentissages, questionnaires,... De plus, nous avons, également, reçu un Login pour un site internet, avec lequel nous pouvions suivre un E-learning VSLF.

Nous aussi, nous félicitons toutes les mécaniciennes et mécaniciens diplômés de la première génération.
www.vhbl-afsm.ch

Image : Les lauréats lors de la fête de diplôme dans la salle du Conseil d'administration des RhB à Coire. Diplômés sur la photo encadrée à gauche : Jon Andri Dorta et Carlo Custer, responsable du personnel des locomotives et Renato Fasciati, directeur des RhB. A droite : Markus Barth, responsable de la production.
Diplômés : *dernier rang de gauche à droite* : Lea Steppacher, Matthias Schmid, Luca Raselli, Paolo Della Cà, Stefan Zbinden, Moreno Beti. *Premier rang de gauche à droite* : Remo Bussola, Luca Baumann, Ursin Nett, Susanna Fuchs-Wildi, Fabio Peng. Jon Andri Dorta est aussi membre de la commission d'examens de l'AFSM. C'est dans cette salle du Conseil d'administration que le projet de reconnaissance du brevet de mécanicien de locomotives a été présenté le 16 août 2012 au Chemins de fer rhétiques, lesquels ont soutenu et accompagné le projet dès le début.

Je trouve qu'il n'est pas courant d'être traité de cette façon quand un séminaire est annulé. C'est pour cela que j'aimerais chaleureusement vous remercier, et en particulier Daniel Wachter, le responsable de la formation. Vraiment une superbe organisation ! Je vous souhaite à tous de belles et ensoleillées journées d'été et que tout revienne bientôt à la normale... Mes meilleures salutations
Roli Hunziker

Examen professionnel fédéral pour les mécaniciens de locomotives

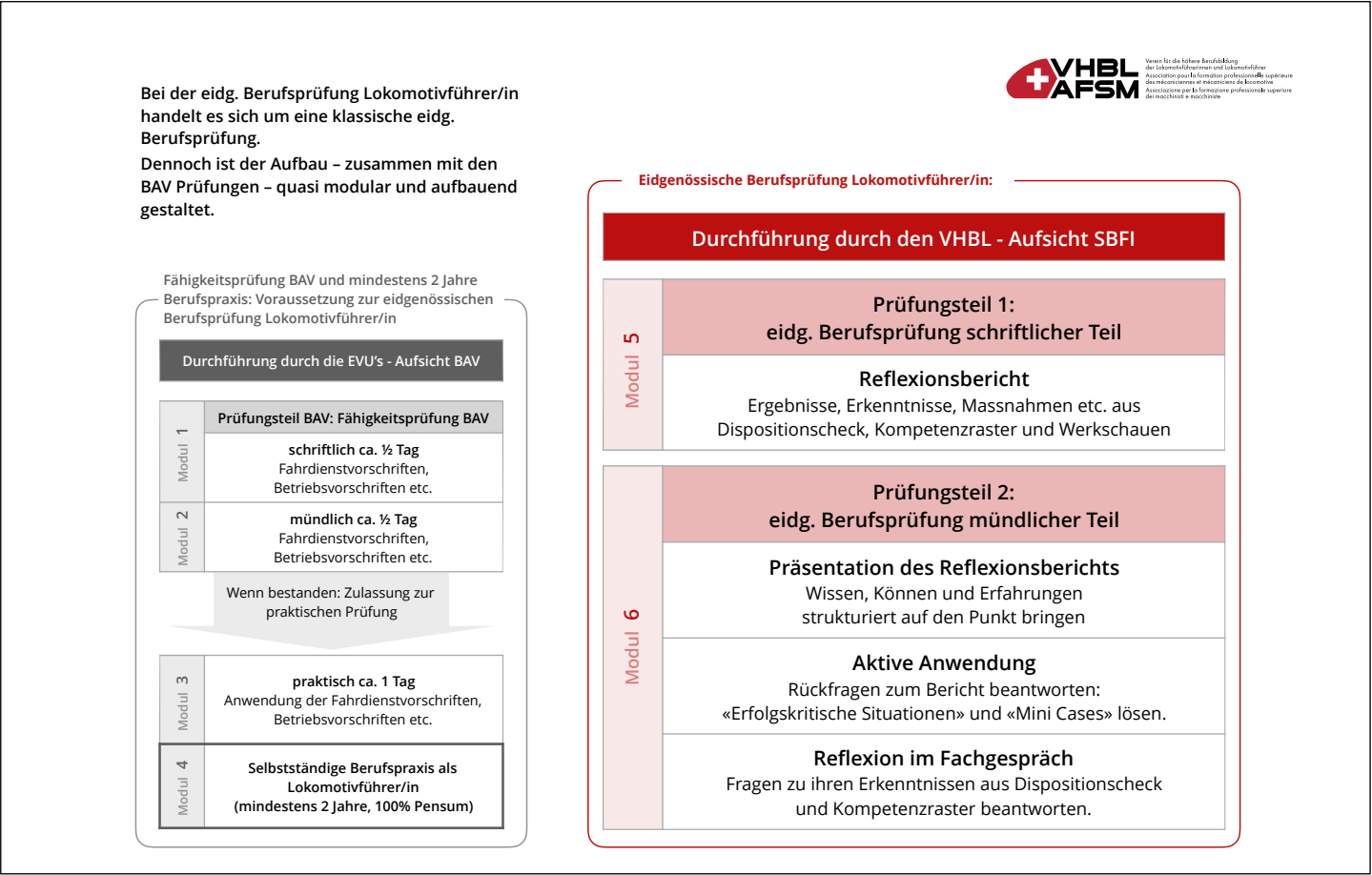
Rétrospective sur le premier examen professionnel fédéral pour les mécaniciennes / mécaniciens de locomotives. *Felix Traber, président de la commission d'examens, mécanicien de locomotives au bénéfice du brevet fédéral, CFF Cargo et CFF Voyageurs*

A la fin 2019, 86 mécaniciennes mécaniciens de locomotives ont obtenu leur certification fédérale et, par conséquent, sont en droit de porter le titre de « mécanicien/cienne avec brevet fédéral ». Nous avons été en mesure d'admettre, en 2019, un peu plus que 100 candidats pour le premier examen professionnel fédéral ordinaire de mécanicien de locomotives. Jusqu'à l'examen oral, qui s'est déroulé en octobre et novembre 2019, un certain nombre de retraits ont été annoncés, dans une proportion comparable à celle des tous les autres examens professionnels fédéraux. C'est ainsi que finalement 93 candidats se sont présentés à l'examen oral. Les candidates et candidats pour l'examen 2019 avaient une moyenne d'âge de 37 ans (de 23 à 58 ans). 22 candidats avaient plus de 45 ans, 41 entre 35 et 44 ans et 46 avaient moins de 34 ans. Cela démontre que l'intérêt pour le brevet fédéral est plus grand auprès des jeunes collègues, ce qui correspond aussi à ce que nous attendions. En 2019, quatre mécaniciennes ont passé l'examen. Ce qui est particulièrement réjouissant est que l'examen professionnel a pu être pro-

posé et effectué dans les trois langues officielles.
Impression des premières et premiers diplômés
Nous avons reçu des feedbacks de certaines et certains collègues et, dans l'ensemble, nous pouvons constater que l'examen a été pris au sérieux de manière très positive. C'est le cas particulièrement pour la réflexion approfondie sur le rôle personnel joué dans la propre profession, avec les outils disponibles à cette fin, que les collègues plus jeunes mais aussi les collègues plus âgés ont perçu comme précieuse. Le fait que l'examen ne porte pas sur les aspects de la conduite mais bien plutôt sur les facteurs qui y contribuent, en mettant en avant ses propres forces et ses faiblesses a aussi été considéré comme positif. Avec l'examen professionnel fédéral, les candidats ont utilisé la possibilité de compléter leur deuxième formation professionnelle déjà terminée, complète et très intensive de mécanicienne / mécanicien de locomotives en la valorisant par une qualification formelle.

Implication
Une formation complémentaire est aussi toujours liée à un certain effort. Le fil conducteur conduisant à l'examen informe sur les implications en temps nécessaires pour y parvenir. Cela constitue un avantage de se forger un aperçu préalable en consultant la page Web du VHBL-AFSM. Nous serions heureux que le plus grand nombre de collègues de travail décide de s'impliquer dans l'obtention du brevet fédéral. Un ancrage dans l'enseignement et la formation professionnels supérieurs est très précieux pour chaque mécanicienne 7 mécanicien de locomotives, peu importe son âge.

D'autres informations peuvent être obtenues sur Internet :
www.vhbl-afsm.ch/fr/
www.vhbl-afsm.ch/fr/faq/
www.vhbl-afsm.ch/wp-content/uploads/2020/01/2020_Leitfaden_zur_Prüfung_V3.1_fr.pdf



Nouvelle présentation dans LEA

L'harmonisation des informations déterminantes entre l'horaire, la centrale de gestion du trafic et le personnel des locomotives permet une production ferroviaire qui offre de nombreux avantages au niveau de la stabilité des sillons et de la ponctualité. *Stephan Gut, président de la section Ostschweiz et membre de l'équipe eco2.0/vPRO*

Avec des temps de passages et vPRO, le mécanicien obtient maintenant (enfin) les informations nécessaires à une conduite rencontrant le moins de perturbation possible. Le système NeTS (système de sillons au niveau du réseau) constitue la base pour les horaires et se base techniquement sur les temps de parcours (calculés en fonction du RADN) avec un supplément d'au moins 7%. La plupart du temps, les réserves de temps sont planifiées juste avant les nœuds ferroviaires importants. Le profil de parcours de NeTS n'est pas applicable de manière 1 : 1 ; il ne constitue que le parcours idéal au niveau de l'exploitation avec des informations sur les points de service et de la succession temporelle.

NeTS sert de base pour le Rail Control System (RCS), l'outil de travail pour les opérateurs du trafic ferroviaire et les régulateurs dans les centres d'exploitation. Afin de gérer les parcours de train, les données relatives à la conduite du train sont introduites dans le RCS. Celles-ci contiennent les informations quant' à la succession des trains et aux correspondances des différents sillons. L'objectif est d'obtenir une production ferroviaire précise, donc d'être le plus souvent possible au moment précis à un point d'exploitation déterminé.

Le mécanicien, qui constitue un maillon important de la chaîne d'une production ferroviaire précise, tire ses informations non pas du RCS mais de NeTs, dont le profil de conduite n'est pas applicable tel quel, comme on l'a démontré auparavant. Sur la base du NeTs on extrait les heures commerciale d'arrivée et de départ et par l'arrondi des secondes à la minute exacte, la précision se dégrade une fois de plus. Ces temps à disposition des clients et des mécaniciens peuvent parfois diverger jusqu'à trois minutes par rapport aux temps d'exploitation du RCS. L'arrondi se fait toujours en direction du bas de sorte que les temps de départs pour les clients sont toujours plus bas que les temps réels. Ceci est fait afin que les correspondances soient garanties et qu'une certaine marge de manœuvre existe en cas de retards.

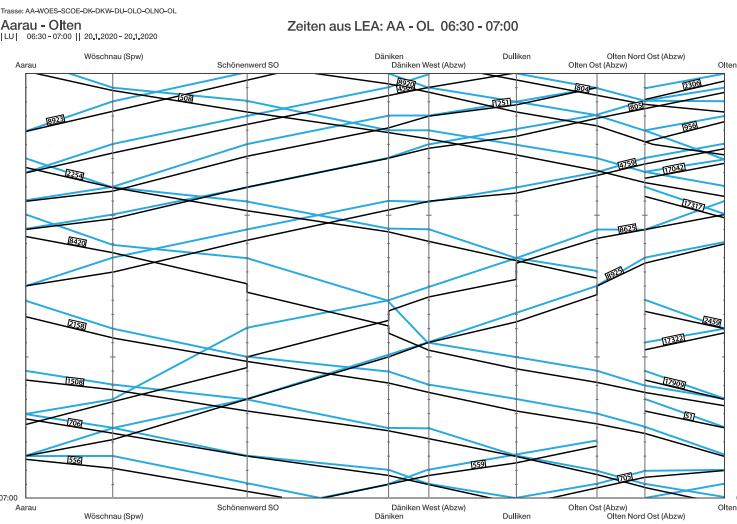
Il y a 40 ans, ces différences n'auraient pas posé de problèmes. Avec la densité du trafic actuel, cette divergence devient de plus en plus un problème surtout lorsque le mécanicien et l'opérateur du trafic ne travaillent pas avec les mêmes horaires. Et pendant que l'opérateur connaît les réserves de temps de parcours et donc la vitesse moyenne afin

de garantir une application sans conflits de l'horaire, le mécanicien, de son côté, ne dispose toujours uniquement les vitesses maximales auxquelles un tronçon déterminé peut être parcouru. Cette information lacunaire sur la réserve de temps de parcours des tronçons déterminés est compensée tant bien que mal par l'expérience personnelle du mécanicien. Mais les informations incomplètes et inconstantes conduisent à l'introduction de stratégies de conduite divergentes, avec des interprétations individuelles. Au niveau de l'exploitation, cela conduit à une mauvaise prévisibilité et à une marche souvent à l'avance par rapport à l'horaire, ce qui génère des conflits inutiles.

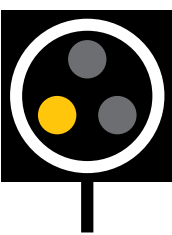
Propositions de solutions
Nous avons clairement indiqué, durant les nombreuses discussions, séminaires et commissions que le mécanicien disposait de la plus grande latitude d'action possible. En effet, de nombreux paramètres ne sont pas calculables à l'avance tel que le temps nécessaire aux clients pour monter / descendre, les perturbations, les problèmes d'adhérence, etc. Ces paramètres ne peuvent être résolus que par le mécanicien sur place.

Avec les nouvelles informations disponibles dans LEA, nous obtenons désormais un aperçu amélioré de la planification de la marche du train et voyons au premier coup d'œil de quelles réserves on dispose et à

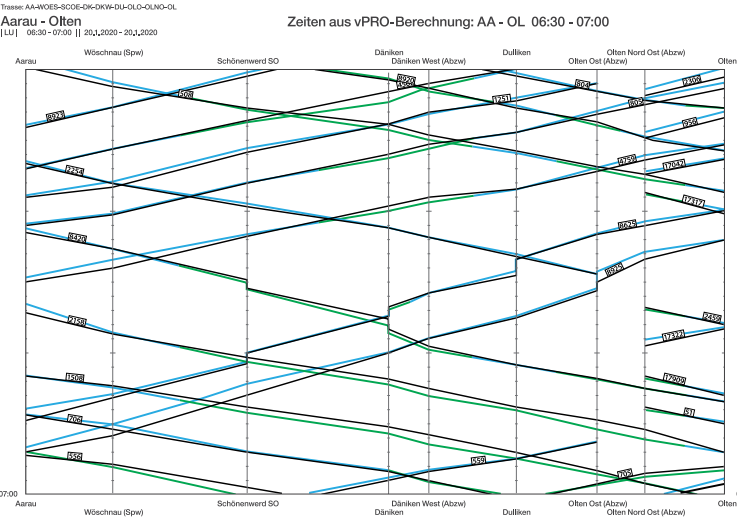
Différences entre les horaires au niveau de l'exploitation et les marches de trains disponibles dans LEA:



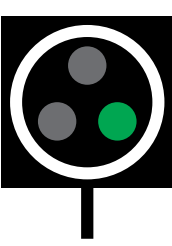
Etat jusqu'à présent: décalage jusqu'à 3 minutes -> Conflits!



Différences entre les horaires au niveau de l'exploitation et les nouvelles données vPRO:



Avec vPRO: correspondance avec l'horaire -> onde verte



Bedorf	R110	PRD	An	Ab	15:10:57 24.12.19
Aawil	110	80		15:14:2	550P 999 AC
Bedorf	80	105	90 (15:18:1)		
Block	P1102041	P1102042			
Cébourg	110	90	(15:22:4)		15:22:13
Duffles	100	80	15:25:2	15:26:2	
Block	P1102075				
Éclipse	80	140	15:28:4	15:30:1	
Block	P1104014	P1102078			
Block	P1102078				
Farfallio	95	80	(15:35:3)		
Block	P1102078				
Giusto	125	110	15:41:5		

quel endroit. Il est donc effectivement possible de mieux rouler.

Un algorithme du système RCS calcule un profil optimal bien que statique, 2 heures avant le départ, en tenant compte des données connues de l'horaire, du parcours, du matériel roulant engagé et des chantiers. Partant de l'horaire, les vitesses maximales sont en principe réduites jusqu'à obtenir le temps de parcours voulu. De la sorte, un parcours de conduite relativement homogène est généré, avec le moins possible de modifications de vitesse, ce qui correspond complètement à l'horaire prévu au niveau de l'exploitation.

En outre cela procure l'avantage que l'ensemble des modifications planifiées telles que ralentissements, exploitations à voie unique, trains spéciaux qui pourraient influencer la marche du train sont visibles pour le mécanicien dans le sens où les temps d'arrivée, de départ et de passage, de même que les nouvelles vitesses moyennes sont indiquées dans LEA.

L'objectif principal est de procurer au mécanicien de solides bases pour effectuer une conduite sans encombre.

Indication de la «ligne idéale»

Les temps dont la précision est de l'ordre des 10 secondes, constituent l'horaire authentique et dépourvu de conflits en correspondance avec les informations à disposition de l'opérateur dans la centrale de gestion du trafic. Ils servent de référence pour la vitesse Ø vPRO et indiquent pour ainsi dire au mécanicien « le point d'atterrissage ». Exemple S12 à Brugg : Si selon les nouvelles informations, les portes se ferment exactement à 10:07:2 et que le train est accéléré à la vPRO de 75km/h, on atteindra Turgi à exactement 10:11:1. Les valeurs de références précises doivent servir d'orientation au mécanicien, elles représentent la ligne idéale sans conflits qui lui permettra d'optimiser sa stratégie de conduite. Les temps des points fixes sont déterminés afin qu'en fonctionnement normal on n'entre pas en conflit avec le train précédent et qu'on ne pose pas de problème au train suivant ou au train croiseur.

Naturellement les valeurs directrices ne peuvent et ne doivent pas être appliquées à la seconde ou km/h près, car de nom-

breuses situations ne sont pas prévisibles à l'avance : les temps d'accès des voyageurs, la météo, les dérangements, etc. Ces situations ne peuvent être influencées que par le mécanicien sur place. Avec la précision de l'ordre de la dizaine de secondes et la vPRO il obtient cependant les valeurs de référence et les informations précises sur les temps de réserve du tronçon afin de pouvoir déployer totalement ses compétences et son professionnalisme.

Prenons par exemple un train direct sans arrêt à Aarau planifié avec un passage à 15:22:54 et beaucoup de réserve de temps jusqu'à Olten, le mécanicien dispose des informations suivantes sur son LEA: [AA (15:22)/vMAX 140-125-90 jusqu'à bis Olten]. Si on circule au plus près de ces données, on aura très certainement avant Schönenwerd, Däniken ou Olten un avertissement et on devra réduire la vitesse du train, ce qui aura comme conséquence une perte de temps et très certainement un effet d'accordéon avec les trains suivants. Mes anciennes informations ne me communiquent pas où et comment sont réparties les réserves de temps. Maintenant le mécanicien dispose des informations suivantes : [AA (15:22:5)/vPRO 90-90-90 jusqu'à Olten]. Ainsi, le mécanicien obtient toutes les informations dont il a besoin. S'il traverse par exemple Aarau avec 30 secondes d'avancer, il peut ajuster la vitesse et rouler même à une vitesse inférieure à 90 km/h jusqu'à Olten; ou même couper la traction à Aarau et laisser le train rouler sur l'ère jusqu'à Olten (Ø 90km/h). Si tous les trains font références aux nouvelles informations, la conduite s'améliore pour chaque mécanicien et « l'onde verte » est renforcée. Et ainsi aussi, en tant que plus bel effet secondaire, on économise de l'énergie.

Introduction pas à pas

Au début de l'année nous nous sommes décidés à introduire la modification de manière échelonnée dans les dépôts et de favoriser dans un premier temps le trafic régional. L'introduction pas à pas nous a permis de comparer des marches avec vPRO et des marches sans vPRO afin de pouvoir fournir les preuves nécessaires à la ponctualité. Jusqu'à la rédaction de cet article, des mécaniciens des dépôts de Brugg, Altstetten, Rapperswil et Winterthur se sont connectés sur une base volontaire. D'autres dépôts sont en planification de manière permanente. Les premières Evaluation de la ponctualité dans le trafic des voyageurs sont très prometteuses, les marches à l'avance ont pu être réduites. L'économie d'énergie est visible sur toutes les lignes ; parfois de manière très visible parfois moins. La différence est particulièrement frappante sur les lignes dotées de grandes réserves de temps. Bien

que l'économie d'énergie ne soit pas l'objectif principal, c'est un effet secondaire très appréciable. Toutes les courses avec vPRO sont économiques par rapport à la baseline, indépendamment des véhicules utilisés. Chez Cargo une autre proposition de solution a été suivie puisque les train Cargo ne suivent souvent pas leur sillon planifié. Dans le sens où on donne la possibilité au mécanicien d'adapter sa marche de train, il peut adapter sa stratégie de conduite selon la planification du régulateur suffisamment tôt et éviter des arrêts intempestifs autant que possible. Ici aussi, les premiers résultats des évaluations sont réjouissants.

La suite

Pour le moment, les calculs visant à obtenir un algorithme pour les trains du trafic grandes lignes sont en cours d'élaboration. Les défis ne sont principalement pas visibles dans le LEA, mais les point fixes déterminants sont repris dans les tableaux de parcours (par ex. pour les calculs on a recours à un point Thalwil Nord TWNO, donc la bifurcation du tunnel du Zimmerberg. TWNO n'est cependant pas visible dans LEA, ce qui rend plus difficile l'indication d'une heure de passage et qui fait apparaître les calculs dans l'exploitation pratique comme impossibles). Les nouveaux calculs sont publiés continuellement sur une plateforme de test, afin que nous puissions en évaluer la plausibilité (à blanc). Les calculs des trains qui ont été publiés jusqu'à présent (de manière interne) sont bons à très bons. Des profils de vitesse très harmonieux qui peuvent contribuer largement à la stabilité, la sécurité, la ponctualité, le confort de roulement et aux économies financières.

D'autre informations sont disponibles dans l'application ZFR-Info dans le Container ESF & ADL (-> vPRO).



Le travail en rotations au temps du Corona

Bien que le titre pourrait rappeler un roman célèbre de Gabriel García Márquez, l'article qui suit ne parle en aucun cas d'une histoire d'amour. C'est un voyage à travers les rigueurs du travail en rotations. *Raoul Müller, président de section Lucerne-Gothard*

La question de savoir si la crise du Corona pourrait être mieux traitée qu'avec les mesures complexées et resserrées au compte-gouttes prises par la Confédération, sans oublier l'effondrement qui en a résulté, n'est pas le thème de cet article. De même, je suis parfaitement conscient du fait qu'il existe certains groupes de personnes qui sont nettement plus touchés par cette crise et plus entravés que le personnel des locomotives et je le déplore profondément. Il y a lieu cependant de montrer que les actions de la direction des CFF ne sont prévues que par beau temps et qu'elles sont dépourvues d'un dispositif de gestion de crise.

Durant de nombreuses années, conséquences de mesures d'économies et de rentabilité, on a fermé un certain nombre des cantines et de réfectoires ou simplement réduit drastiquement leurs heures d'ouverture. En outre dans le but de maximiser les temps de conduite on a attribué des pauses dans des gares dépourvues d'infrastructures pour le personnel. Pour rendre cela possible, on a envisagé des coopérations avec les restaurants locaux ou les homes de personnes âgées.

Alors qu'à la mi-février il devenait gentiment évident que l'Europe centrale allait être plus touchée par la pandémie du Corona que ce qu'on craignait, il était difficile à bien des personnes en Suisse de classer cela en danger potentiel. Moi y-compris. Même les actions de la Confédération laissaient à penser qu'avec un brin de cosmétique, cette crise allait pouvoir être maîtrisée. Une des premières restrictions, par exemple, suggérait que le virus commencerait par compter les personnes dans une pièce avant de frapper. Mais lorsque la pandémie a montré toute son ampleur, la direction des CFF a équipé rapidement l'ensemble des bureaux avec suffisamment de liquide de désinfection avant de décréter rapidement la nécessité du travail à domicile. Pendant ce temps, le personnel exposé à la clientèle n'a reçu que très peu de moyens de protection et le personnel de conduite a été oublié de nombreux jours avant de finalement recevoir six lingettes de désinfection et un spray dont on peut penser que l'efficacité est plus que discutable. Ce n'est qu'après bien trois semaines qu'un approvisionnement correct en moyens de désinfection a été assuré. Peu à peu les directives de l'OFSP ont été appliquées. Cependant, le fait que ces mesures n'aient pas été prises plus tôt est aussi dû au actions mesures de la Confédération.



Finalement, les couettes et les coussins ont retirés de manière proactive dans les locaux de repos du personnel, bien que leurs rares nettoyages auraient pu les faire considérer comme des sources de contaminations avant la crise déjà. Il me manque le degré de compréhension pour expliquer

pourquoi ils étaient contaminés et pas les matelas. D'autre part, je considère la reconversion rapide de salles de conférences en lieux de pauses comme une choses très positive. A Lucerne, par exemple, il y a eu pour la première fois suffisamment de places assises pour le personnel des locomotives. Le personnel a été informé qu'il y avait lieu de renoncer à de vastes discussions lors des relèves de personnel et que l'accès dans les cabines de conduite devrait se faire par les portes latérales. Dans le cas des véhicules modernes celle-ci ont délibérément été omises afin d'être au plus près des clients. C'est tout particulièrement dans la flotte des Flirt et des GTW où l'accès à la cabine de conduite se fait en traversant le compartiment voyageur, qu'on a pu apprécier la proximité avec la clientèle. La distance en les personnes y est ici souvent en dessous de 50 cm. Le fait que cela aurait pu être évité est mis en évidence, par exemple, sur les véhicules de la société fille des CFF, le Zentralbahn, qui dispose toujours de portes latérales pour les cabines. Ces portes peuvent donc également être présentées comme indispensables par le personnel des locomotives à la société mère.

Un autre problématique de portes a été rencontrée, en outre, dans le cas des accès au locaux du personnel. Elles ont souvent été blo-

quées en position ouverte afin d'éviter tout contact avec les surfaces lisses. A première vue, une idée hautement judicieuse. C'était sa compter sur l'administration des bâtiments ARLEWO, laquelle a réclamé la fermeture immédiate de toutes les portes sous peine d'une action en justice. Finalement la

fonction de protection contre les incendies assurées par des portes vitrées se fermant automatiquement serait entravée. Un signe clair de l'endroit où l'entreprise place ses priorités et à quel point elle se préoccupe de la santé et de la capacité d'action du personnel des locomotives. Après tout on a promis de faire nettoyer et de désinfecter les portes et les mains-courantes une (!) fois par jour par le personnel des locomotives.

Afin de préserver le personnel des trains des nombreux contacts entre humains, le contrôle des billets a été suspendu. En outre, d'autres domaines de compétences, tels que la surveillance des quais ainsi que les services de sécurité ont été complètement supprimés. Même la police ferroviaire ainsi que Securitrans ont été retirés complètement des quais dans un premier temps. Ces mesures ont été communiquées consciemment à la clientèle et aux médias, de sorte que cela aurait pu être pris comme un appel aux resquilleurs. Et tandis que les personnes à risque et les travailleurs à domicile étaient de plus en plus nombreux à rester à la maison, de plus en plus de marginaux et vagabonds se sont appropriés les gares et les trains. On a eu l'impression que ces lieux étaient mis en danger par l'anarchie qui s'y installait. Et au milieu de tout cela se trouvait le personnel des



locomotives, qui devait presque se réjouir de ne pas avoir été approché plus souvent par un quelconque mendiant le suppliant pour quelques francs.

Un autre effet, dans les gares mentionnées au début et qui ne disposent pas d'infrastructures pour le personnel, l'accès aux restaurants ainsi qu'aux homes de personnes âgées a été interdit. Cela a eu pour conséquence que le banc sur le quai a constitué l'unique lieu de pause, hormis les toilettes de la gare. Il devrait être évident pour tout le monde que cela ne constitue pas une manière de prendre une pause. Bien que cela ait été communiqué assez tôt à notre direction, à Pâques, il y avait encore des pauses dans de tels endroits. Comme cela s'est révélé peu à peu, la fermeture des restaurants a eu une grande influence sur l'alimentation du personnel. A de nombreux endroits, il n'y a plus de cantines et les commerces de détail ont rapidement réduit leurs heures d'ouverture. C'est ainsi que parfois dès 14 heures mais certainement après 20 heures, il n'était plus possible de se procurer des denrées alimentaires. A la gare de Lucerne, seuls deux Kiosks sont restés ouverts. Et comme c'est bien connu, leur assortiment n'est ni satisfaisant ni savoureux. En outre, l'offre réduite ne permettait pas de disposer toujours de produits frais. La réduction des heures d'ouverture n'a bien sûr pas été communiquée, bien que je considère que la Migros et la Coop ont joué le rôle du Pierre Noir.

La direction du personnel des locomotives a été immédiatement informées de cette mauvaise gestion et des mesures de remplacement ont été exigées. Finalement, les CFF sont co-responsables du fait que de nombreux réfectoires ont dû fermer et céder la place à des commerces de détail. La première réaction est parvenue sous la forme d'un poisson d'avril mais a permis



également une approche intéressante. C'est ainsi que j'aurais volontiers apprécié de tester les capacités culinaires de mon CLP. Il a aussi été question de coopération avec une cuisine de rue, d'un E-Learning sur le jeûne par intervalle ainsi que de l'installation de micro-ondes dans les cabines de conduite. J'ai trouvé cela amusant et par les temps qui courent, il ne faut pas renoncer à l'humour. A en juger par l'effort déployé pour produire ce poisson d'avril, la réponse sérieuse s'est fait attendre plusieurs jours mais elle nous a sauté en plein visage. Je cite : „Il faut faire preuve de flexibilité et de créativité afin que le quotidien se déroule correctement malgré les entraves. Nous sommes persuadés que notre personnel trouvera des moyens de s'organiser malgré la détresse et qu'il sera en mesure de se ravitailler en fonction de ses besoins. C'est pourquoi aucune mesure ne sera prise à ce sujet.“ Fin de citation.

En d'autres termes : nous sommes déjà assez occupés avec nos propres problèmes, prenez les choses en main afin d'effacer les erreurs que nous avons générées par le passé. La situation s'est encore renforcée avec la réduction des heures d'ouvertures des commerces de détail durant les jours de Pâques, de sorte que les files d'attente devant les magasins restés ouverts se sont allongées pour atteindre 30 à 60 minutes d'attente. Mais à cette occasion on a de toute évidence pu s'occuper admirablement en méditant et récupérer massivement.

De plus, on ou a offert un petit présent sous la forme d'un petit lapin de Pâques bon marché en chocolat produit à l'étranger. Ceux-ci ont été offerts par Valora car ils étaient destinés à une action publicitaire qui n'a pas pu être effectuée. Avec une proportion de 56% de sucre ils représentent le plus pur taux de diabète et court-circuitent le E-Learning tant important sur le thème «

de l'alimentation saine » qui nous avait été distillé en automne 2018. Mais justement, dans le besoin, le diable est même d'accord e manger des mouches. Ou pas non plus. La section Lucerne-Gothard ne s'est pas laissé démonter pour prouver à la direction locale à quel point il était possible d'arranger une solution satisfaisante, dans un délai très court. En quelques jours, malgré le Lockdown, une cuisine de secours avec des pâtes et un appareil à Hot-Dogs a été mise sur pied. Ainsi il a été possible de proposer 24 heures sur 24 au personnel des locomotives une possibilité de prendre de simples repas chauds. Il y a aussi d'autres situations réjouissantes. Avec le nombre fortement réduit de voyageurs, il a été possible de travailler de manière merveilleusement plus détendue. Sans précipitation, quasiment tous les trains ont atteint leur destination de manière ponctuelle. Et malgré l'offre réduite, il y avait toujours assez de travail, ce qui, à mon avis, doit être apprécié par ces temps de crise. Particulièrement si on le compare aux pertes occasionnées par le chômage, au manque à gagner des indépendants ou de la restauration. Il ne reste qu'à espérer que nous surmonterons le plus tôt possible et sans trop de dégâts cette crise et qu'à l'avenir cette expérience nous permettra de mieux nous préparer à gérer une pareille situation. ➡



Interview d'un Coronavirus

SARS-CoV-2 a constitué un Hit viral au niveau mondial, au début 2020. Grace à un microscope acoustico-visuel spécial, nous avons eu la possibilité exceptionnelle d'interviewer un membre de SARS-CoV-2. *L'interview a été conduit par Markus Leutwyler*

LocoFolio: Bonjour, SARS-CoV-2. Comment allez-vous ?

SARS-CoV-2: Il y a eu des semaines euphoriques et des semaines stressantes derrière moi. Maintenant je fais une pause pour respirer. Autre chose, appelle-moi simplement « Covi ». Je ne suis pas un fan de la distance sociale.

LocoFolio: Hum, Ok. Covi – Qui es-tu ?

Covi: Je suis un virus encapsulé et je proviens de la famille très en vogue des Coronavirusidae. Je suis très ouvert au monde et j'aime ben voyager. Tout particulièrement aussi dans les trains !

LocoFolio: Es-tu plutôt masculin ou féminin ?

Covi: Je ne sais pas exactement. A plus profond de moi, sous ma membrane protectrice, je me sens plutôt féminin. Je n'ai pas été pris au sérieux pendant longtemps, j'agis subtilement en embuscade, mais quand JE LE veux, tout s'arrête.

LocoFolio: Tu as été la Covergirl d'un nombre incalculable de journaux. Est-ce qu'on t'a déjà demandé de te déshabiller ? Est-ce que tu le ferais ?

Covi: Non, ce n'est tout simplement pas le cas. Je trouve que les virus déshabillés sont obscènes. Pense par exemple à ces Norovirus dégoûtants. Pouah ! Nous autres, Coronavirus ont court dans une toute autre ligue.

LocoFolio: Vous attendiez-vous à un succès à couper le souffle au début 2020 ?

Covi: On l'espérait bien mais nos rêves les plus secrets ont été dépassés. C'était tout simplement fantastique qu'on ait eu le droit de faire une apparition dans les matchs de football, dans les services religieux et même à la rencontre des « coccinelles » à Ischgl. Tout ce public nous a préparé le chemin. Depuis à, ça a progressé de manière exponentielle. Lorsque j'ai vu toutes ces affiches de fans rouge et jaunes et que des annonces ont fait leur apparition dans les voitures et dans les trains, une chose était claire pour moi : Nous avons réussi à propager l'épidémie au niveau mondial ! Cela nous a procuré un immense respect au niveau mondial sur la scène virale. Nous avons quasiment le statut de virus des hommes renifleurs. Nous avons aussi travaillé fiévreusement pour obtenir ce succès.

LocoFolio: Comment cela ?

Covi: Nous nous sommes toujours orientés par rapport à notre mot d'ordre: «Notre objectif est de nous reproduire». Malheureusement, je ne peux pas contribuer personnellement à l'accomplissement de notre objectif, car je suis détenu 24 heures sur 24 dans cette pièce étroite et étouffante.

LocoFolio: Nous avons là un point commun! Pour nous autres, mécaniciens, la chose est souvent comparable ! Mais retournons à votre objectif : qui vous aide dans cette démarche ?

Covi: Il s'agit, entre autres, de quelques présidents de grands états comme les USA ou le Brésil. Mais dans les médias sociaux, je trouve aussi un nombre démesuré d'experts qui servent aussi notre cause. Cependant nous n'aimons pas du tout la plupart des chercheurs scientifiques et leurs questions délicates.

J'aimerais saisir l'occasion ici de remercier tous ceux qui sont allés travailler malgré les symptômes ainsi que leurs patrons qui en avaient besoin. Ensuite, il y a ceux qui crachent sur les quais ou qui toussent sans gêne dans la foule ou ceux qui après s'être curé le nez, manipulent les poignées de portes sans s'être lavé les mains. Vous autres, avec votre expression humide et qui vous trouvez toujours trop près les uns des autres, vous êtes nos héros !

LocoFolio: Malgré votre succès planétaire, vous n'êtes cependant pas très appréciés. Comment tu situes-tu par rapport à cela ?

Covi: C'est difficile à éviter. Haters gonna hate... C'est cependant aussi drôle de voir comment des tentatives sont prises, parfois maladroitement pour nous éradiquer. Il y a eu des amendes comme contre cette dame qui vendait des fleurs en libre-service à l'extérieur ou à un jeune couple qui se tenait par la main en plein air. Personnes ne se doutait qu'ensuite, le jeune couple en question partagerait le même lit à la maison ? Ok, peut-être que cela ne durerait pas quinze minutes ... Il y a eu aussi la distribution de produits de désinfection efficace contre les bactéries, mais inefficace

contre nous. Contre de stupides bactéries ! Nous nous sommes tordus de rire et quasiment « fait » dans notre couronne ! Vous autres, humains, êtes une espèce comique. De toute évidence il était plus important qu'aucun d'entre vous ne profite de manière non autorisée du printemps que de se poser la question de savoir qui nous transporte et comment la propagation s'opère.

LocoFolio: Explique-nous cela.

Covi: Vous connaissez déjà le moyen de propagation le plus important. Nous passons sur le visage de votre vis-à-vis en toussant, criant, riant, chantant, gémissant ou bavardant. Les embrassades sont aussi très prisées par nous. Nous avons apprécié que pendant longtemps les masques ont été considérés comme inefficace.

LocoFolio: Est-ce que le fait de porter une chaîne d'ail autour du cou sert à quelque chose?

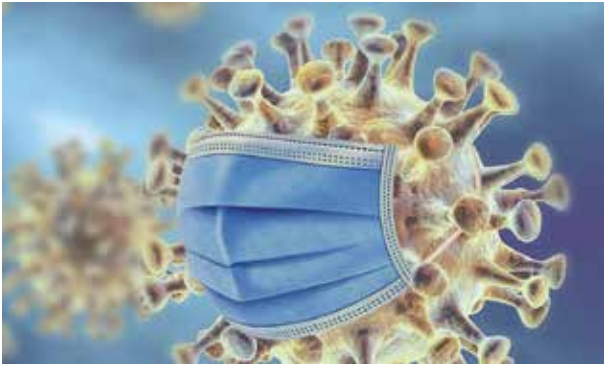
Covi: Certainement! C'est ravissant !

LocoFolio: Jetons encore un regard vers l'avenir. Avez-vous l'intention de renouveler votre succès ?

Covi: C'est évident mais là nous sommes dépendants de nos fans et de la chance. Nous attendons simplement la bonne occasion et nous l'utiliserons de manière conséquente. Nous sommes venus au goût, respectivement à l'absence de goût et nous aimerions continuer à être vos compagnons.

LocoFolio: J'espère que tu ne me tiendra pas rigueur si je préfère l'avoir autrement. Dans tous les cas merci pour cet entretien !

Covi: *en chuchotant* rapproche-toi... j'aimerais te dire quelque chose dans l'oreille ... ➡



Rapport d'expérience en ces temps de Covid 19

Je travaille comme mécanicien auprès du BLS. Tout d'abord, j'aimerais mentionner, que j'exerce mon métier avec grande satisfaction comme par le passé. Je peux travailler de manière indépendante et avec la sécurité de l'emploi je peux en retirer quelques avantages.

Christian Zwahlen, mécanicien BLS

De plus, les conditions de travail sont, dans l'ensemble, acceptables, même si la pression augmente et les tours depuis les dernières années ont été optimisés au summum. Je trouve que le travail au quotidien avec les collègues des centres d'exploitation, à la répartition,... est valorisant et constructif. Or avec les expériences vécues des dernières semaines, je n'en ai pas été convaincu à tous les niveaux.

Le vendredi 13 mars, le jour où a été promulguée la situation extraordinaire au niveau fédéral, le personnel des locomotives du BLS a reçu une nouvelle : les moyens de désinfections ne sont arrivés qu'au dépôt de Spiez et vont être dispatchés aussi vite que possible dans les autres dépôts. Pour moi, de mon côté, il me semblait, donc, que tous les signaux étaient au vert... mais pas pour longtemps. Lors du week-end de la semaine suivante, avec les portes de bureaux des chefs de team fermées dans les lieux du personnel et les moyens de désinfections qui avaient apparemment disparus, un sentiment diffus m'envahit.

Qu'entend-on par finalement par « autant vite que possible » ? Nous avons maintenant une Taskforce avec 50 personnes, un bon nombre de chef de team et aucuns n'était présent en ce week-end pour donner ces moyens de désinfections au personnel au front.

En cette période, les bureaux du BLS étaient bouclés et les collaborateurs concernés travaillaient en Homeworking pour se protéger. Nous, sur le terrain, sommes depuis longtemps habitués à nous protéger nous-même, mais comment fait-on pour se protéger en cette circonstance ? Ni les cabines de conduites ni les trains ne furent désinfectés et à cause de nos tours de service optimisés nous n'avons eu comme unique choix que d'utiliser les toilettes des clients dans les trains. Donc, pendant que nous restions avec des moyens de désinfections et des lingettes de nettoyages inexistantes dans les cabines de conduite, j'ai encore pu voir, dimanche, des nettoyeurs qui remplissaient nos trains de prospectus.

À ce moment-là, je me suis sérieusement demandé si l'urgence de protéger le personnel avait vraiment atteint tous les niveaux des cadres dirigeants. Dans ce cas-là, on ne peut vraiment pas faire un quelconque reproche aux nettoyeurs. Ils exécutent tout simplement ce qui est or-

donné par leur supérieur et, ici, sûrement il leur était toujours demandé de remplir nos trains de brochures publicitaires et aucunement nos cabines de produits de nettoyages et de désinfectants. « Pas de soucis, les amis, tant qu'on remet des dépliant, rien ne se passera ».

J'espérais recevoir, au moins, un mail de nos supérieurs, dans lequel ils nous communiqueraient les nouvelles priorités dans le travail quotidien. La ponctualité est-elle toujours la première des priorités ou faut-il, par exemple, par conséquent ne



plus utiliser que les toilettes du personnel dans les dépôts ?

Au moins, j'ai reçu, le dimanche soir, après ma demande via le « Corona-Chat », une réponse compétente concernant les moyens de désinfections : ils étaient en route. C'est presque cocasse qu'on puisse « liker » les réponses et les questions dans ce Chat. Quelque chose de ludique doit être simple. Le mercredi 18 mars, donc 5 jours plus tard, les bouteilles de désinfectants de 50 ml(!) étaient enfin dans nos casiers. Le même jour, une autre bonne nouvelle. En raison de l'obligation de protection des employés du BLS, tous les groupes à risques avec des maladies antérieures devaient rester à la maison. La gravité de la situation semblait donc être lentement reconnue et la santé du collaborateur a finalement été mise en avant. Ici, ce qui est remarquable, c'est que la plupart des mécaniciens et mécaniciennes interviendraient, sans se plaindre, pour protéger la santé des collègues. Selon mon expérience, la solidarité parmi le personnel des locs n'est pas un vain mot. En attendant, moi et certains de mes collègues nous nous sommes demandé ce qui

était réellement arrivé à notre direction. Pas d'infos, pas de paroles de soutien, rien. Puis, le 20 mars, le moment était venu. Notre CEO remerciait le personnel, via un message vidéo d'une minute, pour son engagement et nous souhaitait une bonne santé. Est-on libéré de sa responsabilité vis-à-vis de ses collaborateurs, dès qu'on délègue à un groupe de pilotage ou à une taskforce. Disparaître définitivement des écrans n'est pas une véritable stratégie ou bien ?

Deux semaines plus tard, j'ai été encore passablement horrifié, quand lesdits groupes à risques se retrouvèrent à nouveau dans les cabines de conduite. Devoir de protection ? Qu'est-ce donc ? « La diminution des heures supplémentaires » semble être la nouvelle devise ! Ces heures supplémentaires qui pour beaucoup de mécaniciens se sont accumulées suite aux erreurs de planifications de notre management par le passé. Ils ont (malgré les appels urgents des syndicats) tout simplement oublié de former de nouveaux mécaniciens pendant de nombreuses années. Mais cela est un autre thème. Mais, retour à ces groupes à risques. Ces personnes doivent, donc, continuer de travailler au front, pendant

que les heures supplémentaires des collaborateurs en bonne santé sont diminuées. Est-ce que les responsables savent réellement ce que l'on ressent lorsqu'on a vraiment peur pour sa santé ? Et de plus, qui prend la responsabilité, après de telles décisions, si quelqu'un du groupe à risque devait malheureusement tomber malade du Covid 19 ?

Au BLS, il y a encore beaucoup de personnes motivées et engagées qui y travaillent ! Mais l'information politique et la liste des priorités de nos cadres n'obtiennent pas de bonnes notes. J'espère simplement que les entreprises ferroviaires seront à l'avenir de nouveau indépendantes de quelconques accords d'objectifs et de promesses de primes. Celles-ci sont probablement davantage basées sur des chiffres et seulement accessoirement sur le bien-être de l'entreprise et de tous les employés.

En conclusion, voici encore la bonne nouvelle : les personnes du groupe à risque sont désormais autorisées à rester à la maison pour se protéger. Merci aux syndicats ! ➡

Accès pour tout le monde et personne

Maitrise inconséquente de l'accès aux cabines de conduite.

Raoul Müller, comité VSLF

Selon l'article des PCT 300.13/3.2.3, l'accès aux cabines de conduite est autorisé aux personnes suivantes :

- Le mécanicien qui est affecté à la conduite du train
- Les personnes au bénéfice d'une autorisation d'accès et munies du permis d'accès

Afin d'éviter l'accès des cabines de conduite aux personnes non autorisées, les portes doivent être fermées à clé. Il est en outre demandé, lorsqu'on quitte la cabine, de bien fermer la serrure KESO. Lors du remisage hors des installations d'entretien, il est en outre prévu que les portes extérieures soient fermées et que les cabines de conduite soient verrouillées au moyen de la clé carrée.

De plus il y a lieu d'assurer que le personnel des locomotives ne soit pas dérangé dans l'exercice de ses fonctions et qu'il soit protégé de l'intrusion dans la cabine de personnes étrangères au service. Le personnel des locomotives non affecté ainsi que les personnes étrangères au service sont sévèrement punis.

A beaucoup d'endroits, cependant, on trouve des véhicules modernes qui sont

souvent munies de solutions bon marchées telles que de minces portes en verre, des serrures qui coïncident ou des garnitures de portes déformables. Tout particulièrement sur les véhicules des séries RABe 511 & 520, mais aussi souvent sur les voitures de commande des Domino et des DPZ, ces portes ne se ferment pas correctement et s'ouvrent soudain d'elles-mêmes durant la marche. Nous nous trouvons justement à une époque où le personnel des locomotives ne peut compter que sur lui-même et que la criminalité progresse de manière continue au sein des « utilisateurs du rail » et cette situation est perturbante au plus haut niveau. Le seul moyen de remédier à un pareil défaut sur une porte est l'annonce de réparation. Cette dernière permet d'obtenir une correction effective du problème, parfois après de nombreuses semaines d'attente. Mais, plupart du temps, de manière insuffisante.

En présence d'une porte qui avait décidé de s'ouvrir d'elle-même à plusieurs reprises, je me suis permis, outre l'annonce de réparation, de rédiger un rapport ESQ en énumérant les dangers potentiels d'une telle situation. Le but était d'obtenir une re-

médiation de la problématique des portes de canines de conduite au niveau de l'ensemble de la flotte, que ce soit au niveau des véhicules actuels mais aussi des prochains véhicules. Particulièrement compte tenu du fait que lors du Refit actuellement en cours des RABe 520, la seule optimisation en la matière est la mise en place d'un écran protecteur sur la porte vitrée. Mon CLP a considéré que cette situation n'était pas compatible avec les matrices d'annonce ESQ et a donc décidé d'effacer immédiatement mon annonce de la base de données. Il semblerait que dans ces matrices il y a déjà l'ensemble des risques d'exploitation qui peuvent éventuellement et potentiellement porter atteinte à la sécurité et qu'il ne saurait être question de la compléter. De ce point de vue, cette annonce ESQ peut être considérée avant tout comme de l'auto-flagellation pour le personnel des locomotives puisque cette situation peut cependant être la source d'innombrables déprédations. Malgré les nombreuses centrales de collecte et les nombreux canaux d'annonce, cet exemple démontre, une fois de plus, que le processus d'annonce souffre de lacunes fondamentales aux CFF.



Livré en pâture sans protection

Fait divers qui montre une fois de plus que le personnel des locomotives est livré complètement à lui-même. Tout particulièrement pendant les « mesures de protection sur le Corona ». Raoul Müller, comité VSLF

« Un samedi soir, je conduisais ma S1 de Baar en direction de Lucerne. Durant la marche, quelqu'un a frappé à plusieurs reprises à la porte de la cabine. Dans la Flirt RABe 521 que je desservais, cette porte est constituée uniquement d'une vitre et d'une protection visuelle. Comme je conduisais, je n'ai naturellement pas ouvert la porte. En outre des bruits importants provenant du compartiment voyageur pouvaient être entendus, bruits que j'ai assimilé à des coups portés contre des objets. Finalement on a refrappé à la porte de la cabine. Comme cela commençait à m'énerver et que j'étais toujours en train de conduire, je n'ai toujours pas ouvert la porte. Soudain il y a eu une forte détonation ! La porte de la cabine a été enfoncée par le voyageur en colère qui hurlait. J'ai réagi en provoquant un serrage rapide, mis en place le signal d'alerte et lancé un appel d'urgence. Fort heureusement je me trouvais à proximité de la gare de Rotkreuz, de sorte que j'ai réussi à quitter la cabine par la fenêtre latérale. Immédiatement, un collègue d'un autre train qui avait entendu l'appel d'urgence, m'a porté assistance. Le passager en colère a aussi réussi à quitter le train et m'a insulté en vociférant. Grâce à l'intervention rapide de la police cantonale de Zoug, l'individu a pu être interpellé. J'avais moi-même peur pour ma vie et je me souviens encore clairement de cette situation aujourd'hui. Surtout lorsque je me rends compte à quel point cette vitre est mince et qu'elle peut rapidement être brisée ».

Cette histoire m'a été racontée il y a peu par un collègue bouleversé. Il est extrêmement inquiétant d'entendre avec quels moyens limités, il est possible pour une personne non autorisée de pénétrer dans une cabine de conduite. Que ce soit par des portes qui

s'ouvrent toutes seules, des serrures qui ferment mal, des clés largement répandues ou tout simplement en recourant à la force. Il est donc difficile d'établir un sentiment de sécurité. Tout particulièrement durant les mesures de restrictions introduites pendant la période du Coronavirus et qui ont retiré le personnel des gares et des trains. Fort heureusement, le collègue concerné se trouvait à proximité d'une gare de sorte qu'un de ses collègues, présent sur un autre train, a pu lui prêter main forte tout de suite. En pleine voie, le mécanicien n'aurait pu compter que sur lui-même. D'autre part,



il se serait retrouvé coincé dans la cabine puisque le seul chemin de fuite praticable passe par la porte qui conduit dans le compartiment des voyageurs. Cela est d'autant plus perturbant lorsqu'on pense que les bureaux et les locaux de dépôt ne sont plus accessibles maintenant qu'au moyen d'un badge personnel ou en recourant à la carte d'identification.

Dans cette situation il a été très réjouissant d'entendre que le processus de suivi du personnel en cas d'incident fonctionne parfaitement. Le collègue a eu des contacts rapides avec les secours, les psychologues, le service de protection juridique et ses supérieurs. En outre, malgré les mesures de protection liées au Corona, on lui a proposé un accompagnement dans la cabine de conduite. Cette action est louable et démontre que le personnel peut être protégé de manière flexible et qu'on lui apporte une certaine considération. Il est souhaitable que cela se fasse aussi sans qu'un incident préalable ne se produise.

Finalement j'aimerais me lancer dans un exercice de philosophie afin de déterminer quelle profession ou même quelle vie humaine peut être considérée plus

ou moins comme digne de protection. De toute évidence cela se produit aussi (probablement de manière inconsciente) aux CFF. D'une part, les mesures restrictives promulguées par la Confédération sont appliquées pour les collaborateurs dans les bureaux et ceux qui sont en contact direct avec la clientèle. D'autre part, les mesures applicables aux autres professions que nous appellerons de manière provocative des professions systémiques, et pour lesquelles les mesures sont édulcorées et accordées uniquement dans le cadre rendu possible par les entreprises.



Désinfectant I

Markus Leutwyler

A la mi-mars, un flacon pulvérisateur avec un produit désinfectant a été envoyé au personnel des locs. Il contient 0,5 % de chlorure de benzalkonium en solution aqueuse comme substance active. Un mécanicien attentif l’a remarqué et a déclaré :

« J’ai reçu aujourd’hui ce spray anti bactériologique. Je pense qu’il y a quelqu’un qui ne connaît pas la différence entre des bactéries et des virus ! J’ai donné le contenu du spray à l’université de Zurich pour une analyse : PAS recommandé contre les virus !!!!!

Daniel Schlup (Responsable urgences et management de crise & Responsable groupe central Pandémie PLUS) et aussi Daniel Angern, responsable de l’approvisionnement ne purent me donner une réponse à ce sujet. Je trouve ce comportement IMPRUDENT, nous nous sentons, ainsi, dans une fausse sécurité.

Les vérifications de la rédaction du Loco-Folio ont révélé que la version du spray qui nous a été envoyée est effectivement efficace contre certains virus enveloppés, mais toutefois pas efficace contre le SARS-CoV-2. De plus, la substance contenue dans ce produit a des propriétés irritantes pour la peau.

Par la suite, le personnel des locs a reçu à sa disposition un meilleur produit de désinfection plus approprié.



Désinfectant II

Courrier des lecteurs.
Marcel Andres LCB Cargo Brig



Des lingettes désinfectantes pour des mécaniciens de 2ème classe.

Le 17 mars 2020, vous avez bien lu, j’ai reçu des CFF seulement le 17 mars 2020, par la poste, 6 lingettes désinfectantes. Je devais rire pour ne pas perdre mon humour, le summum se trouvait dans la lettre d’accompagnement. « La santé de nos collaborateurs est notre priorité », comment certains peuvent s’imaginer le métier de mécanicien on peut se l’imaginer, dans la crise et la gestion de l’urgence.

Nous ne travaillons pas dans un bureau (Home Office) où nous avons toujours la même place de travail. Lors de nos tours de service, nous changeons dans la même journée 4 à 6 fois de cabines (différents véhicules, différents mécaniciens) et nous devons désinfecter, chaque fois, notre place de travail. Je ne reproche pas le fait qu’on désinfecte régulièrement les bureaux, mais, le ressenti est que les mécaniciens CFF et CFF Cargo sont de nouveau considérés comme des travailleurs de 2ème classe.

CFF Cargo International a déjà fini d’équiper leurs locomotives de moyens de nettoyage et de désinfection (pas sur les Re10). Pourquoi est-ce que cela n’est pas le cas auprès de CFF Cargo ?

Salutations Marcel

Speexx I

La formation linguistique avec Speexx ne remplit pas ses objectifs et est onéreuse.
Thomas Lisibach, mécanicien CFF Lucerne

Le personnel des locomotives est habitué et disposé à apprendre toujours de nouvelles matières pour exercer son métier, partant du principe que cela ait un sens. L’examen de compétences linguistiques acheté par HR-Bildung à l’entreprise Speexx, a apporté quelques pièges avec lui. Il est effectué avec des professeurs de langues situés à l’autre bout du monde, qui soit dit en passant ne disposent d’aucune connaissance ferroviaire et le système ne peut pas toujours être utilisé de manière stable. En outre, il existe une certaine méfiance et un malaise par rapport à la sécurité des données personnelles. Il n’est donc pas surprenant que l’ensemble du projet soit ressenti plutôt comme du harcèlement par une grande partie du personnel des locomotives.

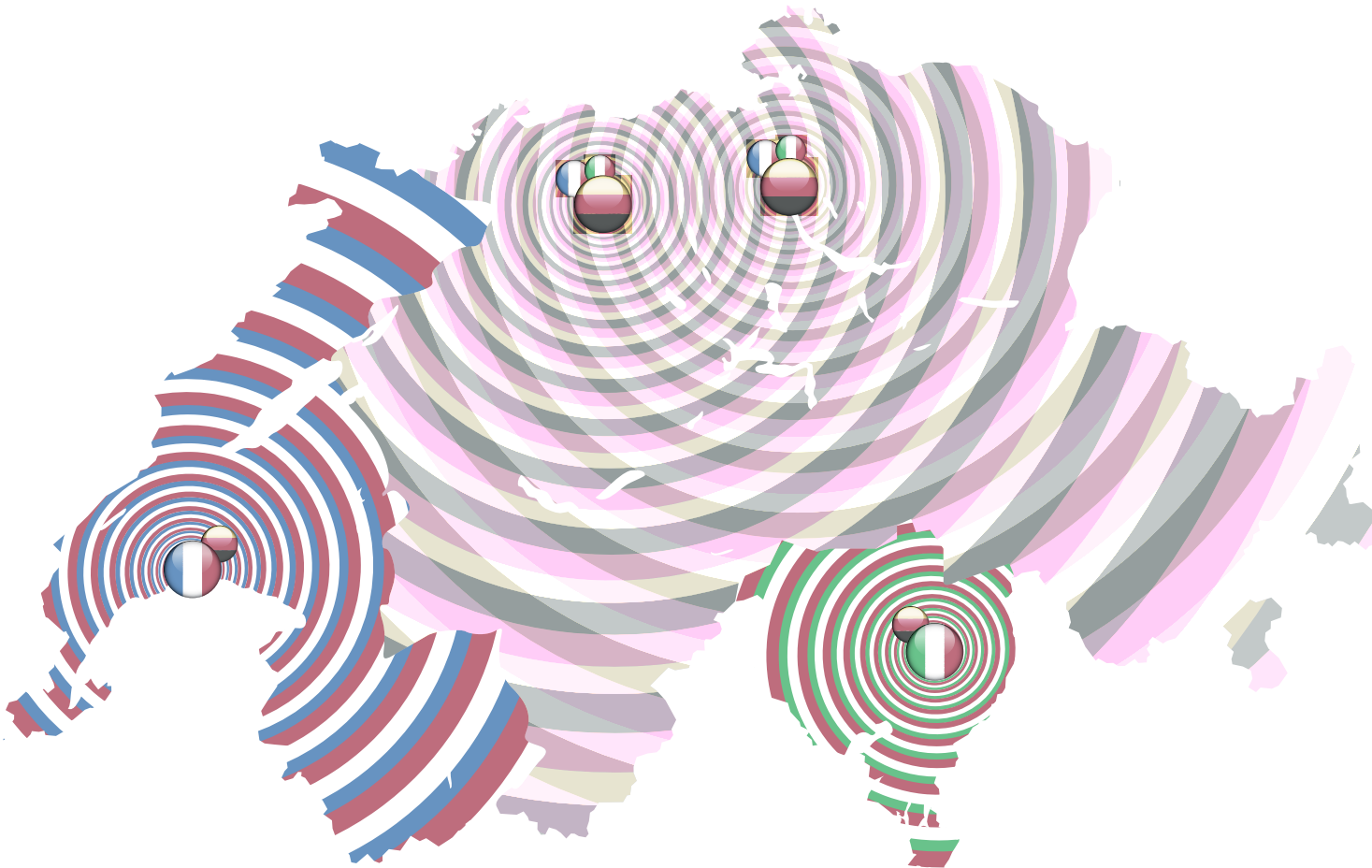
Il n’est pas nécessaire de recourir à une solution démotivante dans le but d’apprendre et d’examiner le vocabulaire ferroviaire afin d’acquérir le certificat de compétence. La division de la conduite des trains CFF pourrait certainement parvenir à ce résultat de manière plus simple, plus motivante et plus flexible au niveau de ses employés. Cela serait suffisant et engendrerait un effet secondaire positif, à savoir que plus de mécaniciens seraient en mesure de réussir l’examen et pourraient donc être engagés de manière plus flexible dans les services. En outre on a aussi l’impression que la question des coûts n’a aucune importance pour les CFF et qu’ils peuvent puiser dans des caisses toujours pleines sans limites. Nos entreprises ferroviaires concurrentes ont déjà résolu leurs exigences linguistiques de manière moins compliquée, plus flexible et rentable et nous montrent que cela fonctionne aussi bien de la sorte.

Là où la volonté existe, existe aussi un chemin!



Théâtre linguistique 1A

Comme une grande partie des mécaniciens de locomotives ne franchissent pas les frontières linguistiques définies dans le R I-30111, une formation linguistique n’est pas nécessaire à l’exercice de leur métier. Hubert Giger, Président VSLF



Dans les commentaires sur les informations fournies dans « CFF P ZF actuel », Marcel Lemp, responsable P-O-BP Développement de l’entreprise, Formation et Services, répond à un commentaire selon lequel les exigences en matière de connaissances linguistiques ne proviendraient certainement pas de l’OFT, mais qu’elles seraient définies dans la directive des CFF K 230.0. Celle-ci prévoit l’examen de langue au niveau A1 + du vocabulaire spécifique ferroviaire, sur la base de l’OCVM (article 14). Cette dernière ordonnance aborde le thème des compétences linguistiques mais de règle pas la question dans les détails. Cette affirmation est correcte sur le fond mais ne concerne vraisemblablement pas plus de 50% des mécaniciens des CFF. L’obligation de la formation linguistique pour tous les mécaniciens de locomotives doit provenir d’un responsable de Suisse romande, de sorte que les mécaniciens de locomotives de Suisse allemande doivent apprendre le français de manière identique à la plupart de leurs homologues romands qui doivent apprendre l’allemand. Apparemment en vertu d’une plus grande

justice. Les responsables de la formation et l’entreprise Speexx s’en réjouissent. En outre on a permis, de la sorte, de renforcer les exigences fit4future* en matière de formation continue de HR. Malheureusement il ne reste ensuite que peu de moyens pour les formations et formations continues spécifiques des chemins de fer. Comme la connaissance des langues est désormais devenue une obligation pour l’ensemble du personnel des locomotives, y compris CFF Cargo, elle doit bien sûr être représentée par une classification plus élevée dans les négociations salariales en cours. Compte tenu de la formation Internet coûteuse, des examens de langues tous les 5 ans et de la classification salariale plus élevée, en plus de l’énervement de nombreux collègues, il semble douteux que les CFF ne profitent pas de la plus-value ainsi apportée. Un mécanicien de Suisse orientale ne circule jamais en direction de Lugano ou de Lausanne.

Nous partons du principe que beaucoup de mécaniciens soient d’accord d’apprendre une langue à la condition que cela ait un sens, que de bons documents de travail soient à disposition et qu’un niveau

acceptable soit exigé, incluant un vocabulaire ferroviaire pratique.

Ci-dessous un extrait des commentaires relatifs à l’information « CFF P ZF actuel » ...

- Cher Monsieur,
Je constate que vous ne roulez pas et bien que vous croyiez qu’il y a du temps libre, cela est complètement faux. Le fait de continuer à rouler avec des horaires irréguliers, fatigue énormément l’organisme, encore plus avec cette période de crise sanitaire. Donc, quand vous travaillerez de manière irrégulière, avec des levers à 01h30 du matin et la semaine suivante, vous vous coucherez à 02h30, je doute sincèrement que vous ayez la niaque pour effectuer des cours virtuels. Le jour où l’entreprise planifiera des tours de formation, il serait, peut-être, possible de suivre une formation continue... Mais actuellement, je suis navré, cela n’est pas possible. D’autre part, avec les journées atteignant facilement une dizaine d’heures d’amplitude, le repos est plus que nécessaire. Bien à vous.

- J'attends toujours le moment où quelqu'un viendra et dira « on arrête le projet ». Quel temps et quel argent ont été dépensés pour ça. L'ensemble ressemble à une démonstration de force. Le français est identique à celui utilisé en France. Nos amis de Romandie se frottent les yeux en voyant certaines expressions. Les salles de classe virtuelles sont dans une zone grise en matière de protection des données. Et lorsqu'on a grandi en étant bilingue et qu'on maîtrise les deux langues parfaitement mais qu'on doit néanmoins passer cet examen, me laisse dubitatif. Les quelques incidents qui me sont arrivés ces derniers temps en Suisse romande, me démontrent que dans des situations difficiles, les exigences fixées par cet examen sont insuffisantes.

- Je te remercie de croire que nous sommes en vacances. Mais ma foi ce n'est pas le cas, au mieux nous sommes à la réserve, autrement nous veillons nos enfants, au pire nous travaillons comme d'habitude. Je te souhaite néanmoins une agréable journée de télétravail, car j'imagine que contrairement à nous, toi tu bosses.

- Quand la raison reviendra-t-elle et qu'on renonce finalement à introduire cette parodie de langue ? Je considère qu'il s'agit d'un harcèlement pour les collaborateurs qui ne sont pas doués en langues. Mais visiblement, la destruction du savoir-faire a plus de poids que la reconnaissance que tout cela ne sert à rien. Il ne faut pas qu'on me raconte que cela vient de l'OFT. Cela n'est tout simplement pas vrai ...

Examen de langues

Extrait du Blog CFF ZF. Natalie Zysset, mécanicienne CFF P Berne

Je pense qu'il est logique de disposer de connaissances linguistiques pour les régions dans lesquelles vous travaillez (-> en tant que mécanicien de locomotives). Il est aussi évident qu'un niveau de connaissances A1 n'est pas suffisant pour tenir une conversation complexe (à priori au téléphone). A mon avis un niveau de connaissance B1 serait nécessaire, voire même B2. Si, cependant, les CFF décidaient de définir ce critère pour pouvoir conduire des trains dans d'autres régions linguistiques, 60% du personnel des locomotives ne serait plus en mesure de le réaliser. Cette situation n'est souhaitable ni pour l'entreprise ni pour le personnel des locomotives. Donc on baisse les exigences. Cela donne un niveau A1 (exigence pour la formation en tant que mécanicien de locomotives) qu'on complète avec un peu de vocabulaire ferroviaire. On peut le faire. Cet examen de langues n'est pas assuré par l'entreprise elle-même, mais elle le fait sous-traiter par une entreprise externe. On peut le faire aussi. Mais ce qu'on ne peut pas faire, c'est vendre un niveau B1 en tant que A1+. Et à mon avis c'est exactement ce que nous sommes en train de vivre avec cet examen ou du moins avec les exercices qui permettent d'accéder à l'examen. Ils ne sont pas en mesure d'être maîtrisés avec un niveau de langue A1. Les apprenants sont totalement

submergés par la matière et le surmenage est l'un des plus grands « tueurs » en matière de motivation lors de l'apprentissage. Je sais de quoi je parle, aussi bien au sujet du niveau A1 que de l'apprentissage, j'ai enseigné quelques années dans le degré moyen. Donc tout ce qui reste de l'idée originale d'assurer la sécurité et une action souveraine des mécaniciens de locomotives en disposant de connaissances linguistiques suffisantes et de pouvoir circuler dans d'autres régions linguistiques tout en assurant sa prestation sans encombre n'est que de la frustration. Et cela s'étend à de nombreux échelons hiérarchiques, même si nous, en tant que personnel des locomotives en sommes les principales victimes. Je serais même en mesure de comprendre les mécanismes qui ont conduit à cette situation insatisfaisante avec cet examen de langue mais certainement pas de les justifier.

Les connaissances linguistiques de chaque région spécifique sont réellement nécessaires et je sens que la grande majorité du personnel des locomotives est disposé et capable d'apprendre. C'est pourquoi je trouve extrêmement dommage de gaspiller de manière si négligente une si belle occasion de pouvoir augmenter la sécurité et d'offrir une expérience de réussite et de motivation aux apprenants.

Langues chez CFF Cargo

Organisation des cours de langues chez CFF Cargo. Comité VSLF

Au début de la formation linguistique on reçoit une facture pour le cours de langue, laquelle est à payer par nos soins. Ensuite deux solutions vous sont proposées, lesquelles doivent être discutées de cas en cas avec HR.

1. On paie la facture et on apporte ensuite le reçu à son supérieur. Celui-ci ajoute ce décompte dans e-Spesen et la somme vous est remboursée avec le prochain salaire. Vous apportez l'attestation de paiement au supérieur et la saisissez ensuite dans e-Spesen. Vous recevez l'argent avec le prochain salaire et vous payez alors la formation. Si on est un parfait débutant, il existe la possibilité de faire une semaine de cours intensif. Il s'agit ici d'une offre avec un professeur de langues sur place pendant une semaine qui donnera 5x8.12 h d'enseignement. Si 8 personnes au minimum ne se sont pas inscrites, le cours ne peut pas avoir lieu et ne peut donc pas être proposé. Les ressources déployées pour organiser et effectuer une formation linguistique individuelle à l'intention d'un nombreux personnel sont énormes. Peut-être qu'il ne s'agit pas ici d'une formation linguistique pour le personnel mais bien plus d'une bonne occasion de créer de nouveaux emplois.

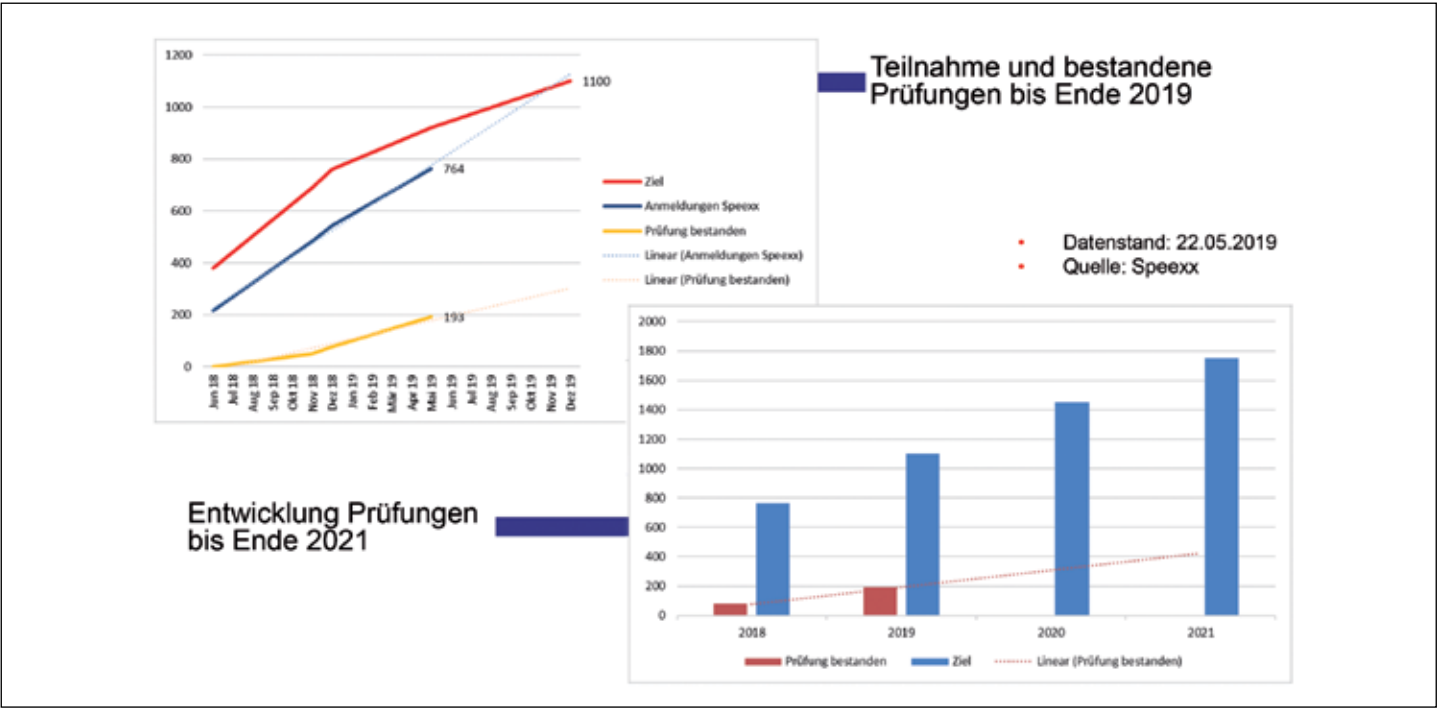
Speexx

L'acquisition d'un deuxième, voire d'une troisième langue nationale n'a de sens que si le mécanicien de locomotives travaille de manière plus efficace et qu'il traverse effectivement les barrières linguistiques. Urs Schweizer, Stephan Jentsch, Raimondo Mussari, mécaniciens CFF Cargo Brigade

Le chemin pour acquérir ou ratifier une formation linguistique est cependant une autre histoire, qui est définie différemment selon l'ETF dans laquelle on travaille. Nous allons nous occuper de l'histoire des CFF. Ils ont pris comme principe de travailler avec Speexx. Et, par ce biais, ils ont choisi de tirer nettement plus loin que la cible, vraisemblablement aussi au niveau des coûts. L'annonce sur le portail est encore praticable, mais dès qu'on veut participer à une salle de classe, on atteint les limites du praticable avec l'iPad. Si par enchantement on arrive à se connecter et à établir un contact audio-visuel, une personne inconnue x d'un pays y situé quelque part sur le globe d'adresse la parole avec des mots que tu n'as jamais entendus dans ta vie. Malheureusement, la personne au bout du monde n'a aucune connaissance du monde ferroviaire et ne veut entendre de toi que les mots qui se trouvent sur sa feuille de réponses. Tout au plus, tu comptes les années durant lesquelles tu vas devoir travailler et tu calcules si une retraite anticipée ne pourrait pas entrer en considération. Ou tu demandes un certificat de travail intermédiaire qui te permettrait d'aller voir chez un autre employeur et qui pourrait te procurer une solution plus humaniste en vue d'acquérir une autre langue et de faire certifier ta formation. Tout ce qui reste c'est un personnel insatisfait qui se considère comme plus harcelé

par Speexx que soutenu et encouragé par son employeur. Le fait que le tout doive être effectué sur les temps libres complète encore le tableau. Une personne de SQU CFF Cargo a déclaré lors d'un entretien sur Speexx : « nous avons acheté beaucoup de licences, donc nous devons le faire ». On peut une fois de plus se poser la question : Qui a déterminé le choix de Speexx ? Qui a approuvé le programme ? Qui paie tout cela ? Pourquoi cela ne fonctionne pourtant pas ? Qui est responsable de l'irritation du personnel ? Il y a lieu ici d'agir de manière urgente car d'ici la fin 2021, la formation et la certification doivent être terminées. Ou bien les CFF sont prêts, de manière opérationnelle, à effectuer des relèves de personnel aux frontières linguistiques. Nous serions ouverts à cette solution. Une exigence de niveau A1, avec un bon moyen d'apprentissage et un soutien électronique, utilisable 24 heures sur 24 et assorti d'un catalogue de vocabulaire ferroviaire permettrait d'atteindre cet objectif.

L'entreprise déploie de vastes programmes, à l'image de « fit4future », afin d'identifier les changements et les potentiels de façon précoce, de préserver durablement son précieux savoir-faire ferroviaire et d'accompagner ses collaborateurs dans leur développement personnel.



Dernier salut avec une panne

Groupe technique VSLF

Il n'y a pas seulement chez Bombardier avec les FV Dosto, RailOpt au BLS, l'ETCS avec la Baseline 3, SOPRE et bien d'autres réalisations accompagnées d'améliorations numériques majeures, force est de constater que la technologie n'apporte pas toujours la fiabilité qu'on attend d'elle ou les améliorations qu'on nous avait vantées. Au contraire des coûts, la valeur pratique ajoutée se montre souvent plutôt modeste. Il est presque ironique de constater que lors de la dernière rencontre des cadres, le grand leader de la digitalisation ait choisi d'éviter cette technologie. Nous souhaitons ici à Andreas Meyer tout le meilleur pour son avenir, imprimé en noir sur du papier blanc.



Charges remorquées

Groupe technique VSLF

Hausse continue des charges remorquées

Les charges remorquées admissibles pour les véhicules moteurs sont continuellement augmentées par les entreprises de transport ferroviaire. Actuellement, le précurseur est certainement Widmer Rail Services WRS. CFF Cargo International semble lui emboîter le pas.

Le calcul est simple. Un véhicule moteur au lieu de deux permet d'économiser des frais énormes. Ce calcul continue à faire recette, même lorsque le train n'arrive plus à se mettre en mouvement en raison du mauvais temps et que le train d'extinction et de secours doit sortir pour lui venir en aide. Deux choses sont à considérer :

- qu'en est-il des trains qui accumulent beaucoup de retard en raison de cette mesure et qui se retrouvent coincés derrière ?
- combien de temps alloué aux sillons est ainsi perdu ?

Nous allons apporter cette thématique à CFF Infrastructure dans l'intérêt d'un trafic plus fluide.

Attention ! Figure creuse

Rédaction LocoFolio

Partout, on trouve des montagnes de lapins de Pâques à l'intention du personnel. Apparemment, les lapins devaient être distribués aux voyageurs pour Pâques, mais l'action est tombée à l'eau en raison du virus. Nous les avons donc reçus en guise de remerciement. Merci aussi. Soit dit en passant, le chocolat ne vient pas de Suisse et a le goût en conséquence



Sopre

Rédaction LocoFolio / Gauderon Olivier

Complément concernant la répartition à Lausanne

Dans le dernier LocoFolio nous avons publié un échange de courriels entre Olivier Gauderon et Linus Looser, responsable de

la production ferroviaire CFF P. Un point important n'a pas été relaté. Nous aimerions ici rattraper cet oubli : D'autre échanges de Mails et quelques explications avec IT ont fourni le résultat suivant : SOPRE n'a pas effectué de modifications par lui-même. Les modifications de services ont été effectuées à la main et consciemment par un collaborateur de RP.

Homeoffice

Rédaction LocoFolio

Qu'est-ce qui est le plus mauvais ? Lorsqu'on est plus productif quand on pratique le travail à domicile plutôt qu'au bureau. Ou le contraire ?



Salutations du front

Rédaction LocoFolio

Triste record : 18 circulaires, 490 feuilles de papier. Rien que le temps pour ouvrir les annexes a pris plus de 8 minutes... Si chaque circulaire était une lingette de désinfection, cela fait longtemps que nous aurions gagné.



Ruedi Brunner, responsable SOB section Ostschweiz



Négociations salariales

Après trois rondes de négociations infructueuses en 2019, les trois syndicats membres de la communauté de négociation (SEV, transfair et VSLF) se sont rencontrés dans le cadre d'une assemblée extraordinaire le 13 janvier 2020 à Schmerikon, afin de déterminer la suite de la marche à suivre et de se prononcer sur l'offre actuelle faite par le SOB. L'assemblée a été bien fréquentée, ce qui est réjouissant. Il ne s'agissait pas de négliger l'humeur fort irritée des participants. La lettre d'accompagnement du nouveau contrat de travail avec la prévision d'une ronde infructueuse des négociations salariales adressée aux employés juste avant les Fêtes a été considérée comme inappropriée par ceux-ci et a pourri l'ambiance de Noël pour de nombreuses et nombreux collègues ! L'attitude bienveillante et fière des membres à l'égard du SOB était en passe d'être renversée. Les représentants syndicaux ont été mandatés sans équivoque pour exiger une nouvelle fois de la part du SOB d'entrer en discussion afin de déterminer si l'engagement des collaborateurs dans une 4ème ronde de négociation sur les salaires avait une chance quelconque d'aboutir à une « amélioration » du résultat matériel. De manière réjouissante, le SOB s'est montré disposé à entrer en matière. Finalement, lors de la 4ème ronde de négociations du 20 janvier 2020, une solution unanime pour la progression salariale 2020 a pu être obtenue.

La masse salariale va progresser de près de 1.6 % en 2020. De cette somme, tous les collaborateurs obtiendront une somme de 600 francs, en reconnaissance de leur contri-

bution au succès et de leur prestation. Le solde des mesures financières servira aux adaptations individuelles de salaire comme prévu dans le système salarial du SOB. En outre le SOB prend à sa charge les coûts engendrés par la modification de la répartition des cotisations de la caisse de pension qui passent de 42% (employés) à 58% (employeur) vers 40% à 60%. Cela correspond à une augmentation de la somme brute de 0.4%. Pour les collaborateurs, cela correspond à une déduction moindre sur les salaires pour les cotisations à la caisse de pension et ainsi un salaire net plus élevé tout en gardant les mêmes prestations de la caisse de pension. Les adaptations individuelles ont été effectuées le 1er février 2020.

Négociations sur la CCT / Réglementation des pauses

Bien que lors du 3ème trimestre 2019 nous ayons assisté à 3 rondes de négociations salariales en relation avec la CCT, nous n'avons jamais discuté des adaptations de la CCT. Contrairement aux années précédentes, le thème des salaires a été placé en priorité. Ce n'est que plus tard que les adaptations de la CCT auraient dû être négociées. Comme cité plus haut, les négociations salariales se sont étirées sur la fin de l'année de sorte que les objets relatifs à la CCT ont été repoussés à l'année suivante. En tenant compte de la coopération future avec les CFF dans le trafic grandes lignes et les modifications intervenues dans l'OLDT le 9 décembre 2018, il était évident que des adaptations de la CCT étaient nécessaires. Afin de pouvoir mettre

en place la communauté de production prévue auprès du personnel des locomotives au dépôt d'Erstfeld, il semblait avantageux d'introduire des réglementations BAR identiques au niveau de la planification. La réglementation des pauses est par exemple très divergente. Conscient du grand défi qui s'imposait à nous, 5 ateliers de réflexion et 3 rondes de négociations ont été déterminées suffisamment tôt pour 2020. Le Coronavirus a joué ici au trouble-fête comme pour de nombreuses autres manifestations. Le premier rendez-vous du 6 mai a dû être annulé sans remplacement. Nous attendons de voir comment les autres rendez-vous pourront être placés ce qui déterminera l'interprétation de la réglementation des pauses.

Tribunal arbitral

Le verdict du tribunal arbitral concernant les facteurs de plages salariales pour le personnel de conduite et les agents de trains devrait tomber durant le deuxième semestre de 2020. Comme la procédure se déroulé de façon fermée, c'est-à-dire dans un cadre confidentiel, nous vous demandons de bien vouloir comprendre qu'aucune autre information en peut être fournie.

Nouveaux contrats de travail

En raison de la réorganisation du SOB, les contrats de l'ensemble des collaborateurs ont dû être réactualisés en date du 1er janvier 2020. Ces contrats de travail comprennent également un poste plages salariales ainsi que le salaire annuel. En outre, le contrat contient une remarque qui précise que par sa signature, le collaborateur est d'accord avec le contenu du contrat. En raison de la procédure pendante au tribunal arbitral, notre avocat S Flury, qui représente les intérêts du VSLF auprès du tribunal, a attiré l'attention du SOB sur le fait que le salaire annuel n'a pas encore fait l'objet d'une ratification. Ceci est valable rétroactivement en date du 1er janvier 2018. C'est pourquoi, le verdict du tribunal arbitral est déterminant. En l'absence d'un engagement de la part du SOB, il a été conseillé aux collaborateurs d'annoter le contrat de travail à la main en ajoutant une remarque appropriée. Cette action a conduit au fait qu'un certain nombre de collègues ont été invités à signer un nouveau contrat sans les remarques manuscrites. Après un nouvel examen au niveau légal, il n'a pas été possible au VSLF de déterminer une nouvelle raison qui permettrait de conduire à une évaluation différente. La proposition d'attendre que le verdict du tribunal arbitral soit rendu était une conséquence logique pour l'établissement des futurs contrats de travail.

Robert Zweidler

Robert Zweidler est un ancien collègue bien connu dans le milieu des mécaniciens. Il avait découvert un point faible sur les véhicules moteurs. Sous certaines conditions, il aurait pu arriver que le véhicule moteur, bien qu'ayant effectué un freinage rapide, ne freine pas. Après son rapport, les véhicules concernés ont été équipés de « la valve Zweidler » (position 130). Markus Leutwyler



Sa proposition a été récompensée en 1978 avec 12'360.-. Mais, avec l'adaptation aux coûts de la vie d'aujourd'hui, cela correspond presque au double. En 1978, les propositions étaient tellement appréciées, qu'ils étaient reçus personnellement par le président de la direction générale et, en plus de la prime financière, ils étaient honorés par un acte officiel. Dans le journal CFF de l'époque, on pouvait lire. «Le système de proposition interne des CFF a enregistré dans son rapport annuel un grand succès qui n'a plus jamais été égalé depuis 1928. Suite à l'action « 50 ans du système de proposition CFF » qui a pris fin le 30 avril 1978, le nombre de propositions d'améliorations présentées était monté à 319. La proportion de suggestions qui pouvaient être réalisées se montait à 30*. La proposition la mieux notée avec une prime de 12'360.- (prime maximale antérieure 5090.-) concernait la conception des freins sur les véhicules moteurs. La somme totale versée aux collaborateurs est d'environ 107'000.- ce qui permet aux CFF de retirer de ces propositions des bénéfices considérables. Zweidler a tenu un livre sur sa vie de mécanicien. En plus de sa prime conséquente, il a reçu encore d'autres appréciations comme par exemple une annonce d'un rail cassé (87.-) ou un dommage à la caténaire (30.-). »

- Suite :
- Amendes : aucunes
 - Temps de services : 14.8.1944 – 28.2. 1987 (42 ½ années)
 - Kilomètres parcourus comme mécanicien : 1'214'376
 - Resté endormi : jamais



liche Vorschlagswesen der SBB verzeichnete im Berichtierten Erfolg. Infolge der Aktion «50 Jahre Vorschlags ng, stieg die Zahl der eingereichten Verbesserungsvors i, welche realisiert werden konnten, erhöhte sich au einer Prämie von Fr. 12 360.— (bisherige Höchstpr r Bremsen an Triebfahrzeugen. Die Gesamtsumme der rug rund Fr. 107 000.—. Der den SBB aus diesen Vors

Photo aufgenommen auf Re 4/4, Okt. 1989 von Fritz Achermann. Überlade Schutz ventil Pos. 130 (genannt „Zweidler - Ventil“) Meine Idee wurde im oberen Teil des Ventils, unter der grossen Überwurfmutter eingebaut, es schliesst bei einer Schnellbremsung die Verbindung zwischen Steuerbehälter und Regulierbehälter

Ziegelbrücke

Courrier des lecteurs. Jan Zweifel, mécanicien CFF P Ziegelbrücke

Chère rédaction du Loco-Folio
Très estimé Président du VSLF
Après que j'aie eu la possibilité de publier dans le dernier Loco-Folio un rapport concernant les déplacements en manœuvre en gare de Ziegelbrücke, la situation depuis le changement d'horaire s'est sensiblement améliorée. Je suis très heureux que nous puissions à nouveau effectuer nos manœuvres de manière concentrée, sans contraintes de temps irréalistes. Les temps de références minimaux sont respectés et entre chaque mouvement de manœuvre il y a de nouveau un petit intervalle de temps dont nous avons besoin notamment comme temps de marche dans les faisceaux de voies. Je tiens à remercier chaleureusement la rédaction du Loco-Folio, notre responsable APK et surtout toi Hubert. Salutations.

La solution existe :

A l'article « D'où provient la grande frustration ? » du LocoFolio 18/2.

Le nombre de cas non recensés est élevé. On ne peut pas plagier les mauvais traitements infligés par les supérieurs et ce nombre serait encore plus important en raison de la société monopolistique, c'est-à-dire d'une plus grande dépendance à l'égard de l'employeur. La solution existe : Fondamentalement, le travail de mécanicien me plait comme avant. La diminution de la diversité des lignes et les futures menaces d'automatisation (partielles) m'ont dirigé vers une nouvelle orientation professionnelle. Tout comme décrit dans l'article, les mauvais traitements infligés par les supérieurs et les ressources humaines ont été la goutte d'eau ayant fait déborder le vase. Tout cela m'a amené, finalement, à exercer la fonction de mécanicien comme travail secondaire. Comme exprimé, je suis au-



jourd'hui totalement heureux. Mon responsable actuel est correct (honnête et respectueux, ce qui existe aussi aux CFF). Economiquement, je ne suis plus dépendant des CFF, je gagne substantiellement davantage chez mon autre employeur, je travaille avec des horaires réguliers et j'ai une bien meilleure caisse de pension.

IN MEMORIAM

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

Stefan Vogel Sektion BLS *1965 † 9. 10. 2019	Heinz Mägli Sektion Basel *1963 † 24. 5. 2019	Ernst Burkhardt Sektion Ostschweiz *1931 † 26. 6. 2019
Adrian Bernhard Sektion BLS *1973 † 10. 12. 2019	Peter Dellsberger Sektion Basel *1928 † 30. 4. 2019	Hansjörg Honegger Sektion Ostschweiz *1952 † 21. 11. 2019
Jakob Ehrsam Sektion Ostschweiz *1921 † 8. 3. 2019	Kurt Graf Sektion Ostschweiz *1927 † 11. 4. 2019	René Zöllig Sektion Ostschweiz *1963 † 4. 1. 2020
Armin Sonderegger Sektion Ostschweiz *1920 † 25. 5. 2019 Un recueillement silencieux Comité central VSLF et tous les collègues		