

# **LocoFOLIO**

2025/2 REVUE DU SYNDICAT SUISSE DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE ET ASPIRANTS VSLF



**150**  
ans du  
**VSLF**

Édition anniversaire

# L'Italie en Arlecchino

du 12 au 18 mars 2026 (7 jours)



Arlecchino ETR 252

- Croisière ferroviaire en Italie
- Toute l'Italie dans le noble train spécial ETR 252
- Des villes magnifiques : Bologne, Bari et Naples
- La mer Tyrrhénienne et la mer Adriatique

Prix forfaitaire CHF 2590.-

# Brême – Helgoland

du 24 au 30 juin 2026 (7 jours)



Helgoland, le rocher «Lange Anna»

- Moorexpress et train à vapeur «Jan Harpstedt»
- Helgoland, Neuwerk et la mer des Wadden
- Le tramway historique à Brême
- Hébergement de qualité et cuisine raffinée

Prix forfaitaire CHF 2290.-

## Autres voyages ferroviaires spéciaux et croisières fluviales en 2026

### Voyages en Europe

21.01.–02.02.2026	En Laponie	CHF 3390.–
15.03.–25.03.2026	Andalousie	CHF 3960.–
07.04.–13.04.2026	La Ruhr	CHF 1690.–
09.04.–18.04.2026	Sud de l'Angleterre	CHF 3950.–
21.04.–25.04.2026	Treno Natura Toscana	CHF 1450.–
21.04.–30.04.2026	Albanie – paradis naturel	CHF 2950.–
04.05.–09.05.2026	Flandre et Wallonie	CHF 2090.–
09.05.–16.05.2026	Rügen	CHF 1890.–
23.05.–30.05.2026	Nord de la France – Lille	CHF 3250.–
05.06.–17.06.2026	Le canal de Göta et le Dalsland	CHF 4850.–
20.06.–02.07.2026	Chemin de fer Inlandsbah	CHF 3790.–
22.06.–26.06.2026	Le Tyrol	CHF 1790.–
18.07.–23.07.2026	Croisière Queen Mary 2	CHF 2590.–
22.08.–29.08.2026	Les Pyrénées	CHF 2790.–
29.08.–06.09.2026	Drôme provençale	CHF 2590.–
12.09.–16.09.2026	Alsace pittoresque	CHF 1270.–
17.09.–27.09.2026	Suisse – Istanbul	CHF 3490.–
20.09.–27.09.2026	Normandie et Bretagne	CHF 2790.–
03.10.–17.10.2026	Croatie	CHF 4970.–
05.10.–09.10.2026	Eisenstadt et Graz	CHF 1650.–
07.10.–14.10.2026	Cilento	CHF 1980.–
24.10.–30.10.2026	Randonnée à Majorque	CHF 2380.–
08.12.–13.12.2026	Dresden	CHF 1590.–

### Croisières fluviales

30.05.–06.06.2026	Saône – Rhône	à partir de CHF 1700.–
12.06.–19.06.2026	Stralsund – Berlin	à partir de CHF 1600.–

### Continents lointains

27.01.–14.02.2026	Vietnam – Cambodge	CHF 5190.–
05.03.–22.03.2026	Hongkong – Bangkok	CHF 5250.–
09.04.–24.04.2026	Japon	CHF 7480.–
07.05.–21.05.2026	Géorgie	CHF 4350.–
24.10.–06.11.2026	Maroc	CHF 4600.–
14.11.–27.11.2026	Mauretanie	CHF 5300.–
04.12.–19.12.2026	Sri Lanka	CHF 4480.–

 GARANTIE DE VOYAGE



Informations, brochures,  
programmes détaillés  
et réservation :  
[www.servrail.ch](http://www.servrail.ch) ou  
031 311 89 51

SERVRAIL GmbH

case postale 335 I 3027 Berne  
031 311 89 51 | [www.servrail.ch](http://www.servrail.ch)

+ Chez Servrail (presque) tout est inclus: Billets de train et billets d'avion • Trajets en autocar et transferts • Logement dans de bons hôtels de classe moyenne • Demi-pension et repas supplémentaires (en principe, boissons comprises) • Excursions et visites • Protection financière/Fonds de garantie • Guide dès et jusqu'en Suisse • Pourboires + + + + +

4	Éditorial	40	Comment circulera le train de demain?
6	La voix du président	41	ADL «vmax» avant le signal d'arrêt
8	Travail à temps partiel aux CFF	42	Concours pour les 150 ans du VSLF
9	Conclusion des négociations des BAR	44	Visite éclair à la Forchbahn
10	Nous n'avons pas un problème...	50	Développement, revers et succès du VSLF depuis 1876
12	Points de rupture chez ZFR	59	Lettres de lecteur
13	Combien de fois une direction?	66	Ferrovita
14	Être mécanicien de locomotive...	62	Ce fut un véritable coup de maître en 1981!
16	Ce qui nous unit - Vos voix	65	VSLF Shop
24	AFAS	66	Sections
25	ETCS – un argument de vente pour l'ATO	76	In Memoriam
26	Le trafic ferroviaire fonctionne...		
27	Sans espoir		
28	Bruit dans la cabine de conduite		
29	Installation exemplaire de signaux		
30	Chaos dans les signaux		
31	Panneaux en tôle non éclairés		
31	RTE – Prescriptions		
32	ZF 2.0 – Quand l'efficacité prime sur l'expérience		
33	La philosophie de sécurité STOP des CFF		
34	Des interrogatoires inutiles		
36	Quand le réfectoire se résume à un réfrigérateur...		
37	Toilettes pour le personnel des locomotives		
38	Inaptitude due au diabète		
39	Réduction des jours de congé...		



**Markus Leutwyler**  
*Rédaction*



**Stefan T. Gall**  
*Artdirector*



*Foto: Dario Häusermann*

Édition française: 750 expl. / IBAN: CH26 0900 0000 8005 2312 1

© VSLF Tous droits réservés.

Réimpression et reproduction uniquement avec le consentement de la rédaction.

LocoFolio 26/1: 14.6.2026 | Clôture rédaction LocoFolio 26/1: 1.4.2026

Rédaction LocoFolio: Markus Leutwyler locofolio@vslf.com  
 Layout & Production: Stefan T. Gall artdirector@vslf.com  
 Traductions: (I) Anita Rutz (F) Matthieu Jotterand  
 Print: Feldner Druck AG | Esslingerstrasse 23 | 8618 Oetwil am See



# 150 ans de

Il n'y avait ni télévision ni radio, les trains fonctionnaient à la vapeur, l'espérance de vie était d'environ 37 ans et la Suisse comptait 2,7 millions d'habitants. Il y a 150 ans, en 1876, 21 membres du personnel des locomotives en Suisse se sont réunis et ont fondé, dans un geste aussi pionnier que remarqué, le premier syndicat des cheminots, le «Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive», le VSLF [acronyme en allemand, ndt]. Les rudes conditions de travail de l'époque ont été le principal moteur de cette initiative.

Benjamin Spielmann, mécanicien de locomotive et historien, a fait des recherches sur l'histoire fascinante du VSLF et en fait le récit dans un texte

passionnant. 150 ans et six générations plus tard, nous sommes toujours là, plus forts que jamais. Plus importants que jamais. Dans la période actuelle, plusieurs défis doivent être relevés, notamment les négociations BAR et le nouveau concept d'engagement ZF 2.0. Dans les deux cas, nous devons veiller à ce que nos conditions de travail ne se détériorent pas à nouveau de manière significative. Ce nouveau concept de planification a suscité une grande colère et de nombreux articles dans ce numéro sont consacrés à ce sujet.

Dans un sens plus positif, nous recevons beaucoup de reconnaissance et d'encouragements de la part d'innombrables cadres et compagnons

de route. Nous avons recueilli leurs témoignages et les présentons dans les pages suivantes sous forme de brèves déclarations. Quelles stratégies permettent de maintenir en vie une petite compagnie ferroviaire qui, avec environ 6,2 millions de passagers par an, transporte à peine autant de voyageurs que les CFF en cinq jours? Une délégation du VSLF a visité la Forchbahn (Zurich – Esslingen) et Simon Steinmann a interrogé Damian Keller, responsable de l'exploitation de cette compagnie. Un grand enseignement de cette journée passionnante: la Forchbahn utilise un système de sécurité ferroviaire datant des années 90 qui surpassé largement de nombreux systèmes actuels. Quoi

# montagnes russes

de mieux qu'un grand concours pour fêter un anniversaire? Tente ta chance, réponds aux questions et gagne une locomotive VSLF originale à l'échelle H0, un magnifique calendrier ferroviaire ou l'un des autres superbes prix mis en jeu! Ceux qui travaillent depuis longtemps dans le secteur ferroviaire remarquent que cette activité a des points communs avec la fête foraine. Il y a des hauts et des bas comme sur les montagnes russes, beaucoup de couleurs et de sucreries, des trains nouveaux, rapides et souples, des trains anciens et bringuebalants, mais aussi du bruit, des odeurs désagréables et des déchets. Et la gestion ressemble de manière étonnante à un carrousel. Les mêmes personnages reviennent sans

cesse – symbolisant les idées – avec des enfants assis dessus. Après quelques tours, ils descendent, les prochains bouffons montent ou s'élancent et font leurs tours – pour eux, tout est nouveau et ils rayonnent de joie – jusqu'à ce qu'ils descendent à leur tour et laissent la place à la troupe suivante.

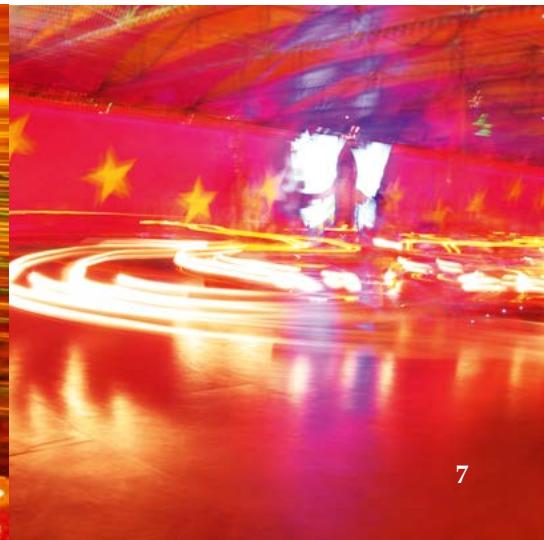
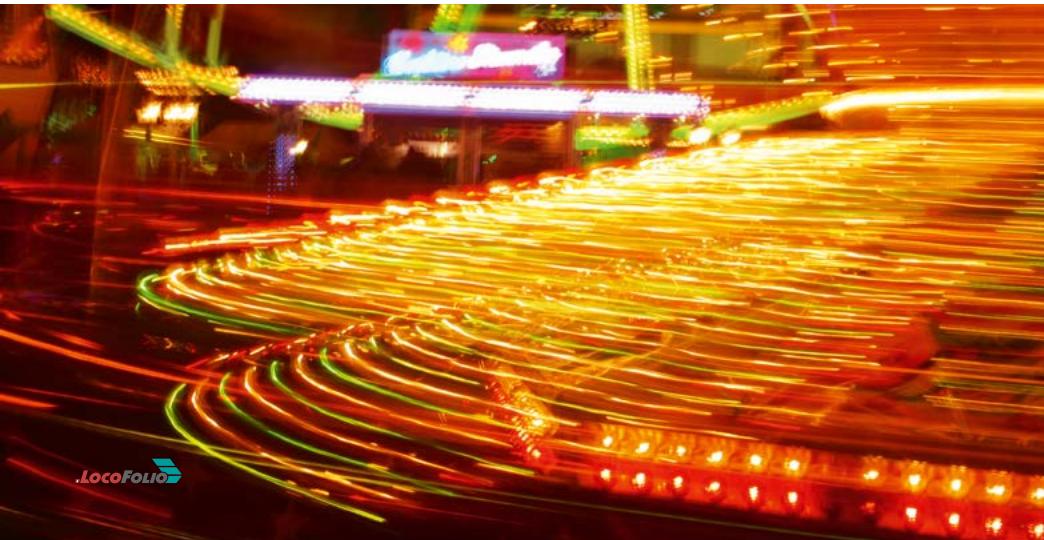
Mon parcours en montagnes russes au sein du LocoFolio s'achève avec ce numéro. Après vingt numéros, Simon Steinmann prendra place dans ce petit wagon à partir de 2026 et se laissera balloter, secouer et enthousiasmer. Je lui souhaite beaucoup de succès et de plaisir dans cette activité passionnante!

Je tiens ici à remercier chaleureusement tous ceux qui nous ont soutenus: les

membres, les donateurs, tous ceux qui ont envoyé ou mis à disposition des photos ou des textes, et tous ceux qui nous ont soutenus et continuent de nous soutenir par leur publicité ou leurs idées. A titre personnel, j'ai pu bénéficier d'une grande confiance et d'une grande bienveillance dans mon travail de rédacteur de LocoFolio. Merci pour tout, ce fut un honneur pour moi!

Prenez soin les uns des autres et soyez sympas les uns avec les autres! Chaque fête foraine a une fin. Ce qui doit rester, ce sont les beaux souvenirs, les moments de bonheur et les amitiés profondes. ➤

Markus Leutwyler  
Rédacteur LocoFolio





# La voix du président

Raoul Fassbind, président du VSLF

Nous avons vécu une année riche en événements dans le monde ferroviaire. Il y a un peu plus d'un an, la CCT a été prolongée aux CFF. Ces derniers ont lié cette condition au développement des BAR, tandis que les partenaires sociaux ont exigé des discussions sur l'augmentation des allocations. Alors que les partenaires sociaux ont répondu à leurs attentes et ont négocié les développements des BAR avec les CFF depuis janvier 2025, les CFF ne font malheureusement aucun geste sur la question des allocations. Les premières réunions ne sont prévues qu'à partir de janvier 2026.

À l'origine, dans le cadre de la prolongation de la CCT par les CFF, il avait également été demandé de dissocier les BAR de la CCT ou, à défaut, une résiliation des BAR de la part des CFF si les partenaires sociaux n'entamaient pas les négociations ou si aucun progrès n'était constaté. Sur le plan juridique, la situation semble claire: les BAR font

partie intégrante de la CCT et ne peuvent donc pas être résiliés séparément. Les CFF ont néanmoins étayé leur position par une lettre de menace visant à souligner leur exigence d'un «bon déroulement des négociations». Cette approche a suscité une énorme méfiance au début des négociations BAR; il en a résulté un processus de négociation très lent avec des développements minimes, soit le contraire de l'objectif des CFF. Et pourtant, la remarque récurrente selon laquelle les CFF chercheraient à réaliser des économies ailleurs si le potentiel d'économies réalisé dans les BAR était trop faible continue de planer. Nous sommes impatients de voir la suite... Les négociations BAR elles-mêmes ont été marquées par des revendications importantes de part et d'autre, qui ont ensuite été en grande partie abandonnées. Dans l'ensemble, les négociations ont donc duré un an pour maintenir le statu quo, ce qui montre que

la pression pour réaliser des économies ne doit pas être si forte. Ce qui a toutefois souffert, c'est la confiance mutuelle. Les CFF ont déclaré que la communauté de négociation des partenaires sociaux retardait délibérément les négociations, tandis que la communauté de négociation elle-même a notamment constaté que les procès-verbaux établis par les CFF semblaient particulièrement confus, erronés et modifiés a posteriori. À mon avis, les partenaires sociaux peuvent considérer ces négociations comme un succès. Les CFF ont appris que les délégations actuelles s'entendent bien et sont capables de résister à l'énorme pression qui leur est imposée. Compte tenu des prétendues contraintes budgétaires, on aurait pu s'attendre à un résultat moins favorable. Ou alors les CFF ne cherchent pas du tout à faire



des économies, mais veulent simplement donner l'impression qu'ils tentent d'économiser afin de justifier pourquoi il n'est pas possible de baisser les prix.

L'idée derrière le nouveau concept d'engagement chez ZFR va dans le même sens. Si l'on part du principe que les CFF n'ont pas vraiment besoin de faire des économies, mais veulent seulement donner l'impression d'essayer, alors ce nouveau concept de planification est précisément cela: une tentative d'économie. On essaie de faire croire que les répercussions sur le personnel des locomotives sont minimes. Cependant, un profil professionnel est détruit sans nécessité et sans utilité. Les répercussions entraîneront donc globalement une atteinte irréparable à la réputation.

Le nouveau concept d'engagement entraîne une forte fragmentation des prestations de conduite et crée de nouvelles relèves, sources de conflits de planification. Il conduit à une forte augmentation de la monotonie et de l'ennui, sans que l'entreprise n'indique

de mesures qui seraient prises pour y remédier. Il entraîne à moyen terme une perte importante de compétences en matière de lignes, de véhicules, de routine et de gestion des dérangements. De manière générale, cela conduit à un taux de réussite plus faible dans les applications de processus. Cela conduit à une inégalité de traitement entre les différents sites; les petits dépôts périphériques en souffrent énormément et le transfert de personnel vers les grands sites devient impossible. La conséquence est donc une baisse de l'attractivité d'une profession dans laquelle la situation du personnel est préoccupante depuis des années.

Mais nous ne nous sommes pas seulement intéressés à CFF Voyageurs. CFF Cargo a également engendré des dépenses considérables avec son programme de restructuration actuel. Cependant, alors que CFF Voyageurs ne tente que depuis peu d'améliorer sa structure de coûts, CFF Cargo s'y spécialise depuis des décennies. À tel point que l'entreprise tente une dernière fois d'échapper à la liquidation et à la dissolution. C'est en tout cas sa dernière chance, du moins

pour le trafic de wagons isolés. Cela explique notre attitude plutôt calme à l'égard de CFF Cargo. On connaît peut-être cela des concerts de metal: quand quelqu'un est à terre, on l'aide à se relever – ou du moins, on ne lui donne pas de coups de pied...

Mais il y a tout de même de bonnes nouvelles. Chez BLS, nous avons pu participer à l'élaboration et à la mise en place d'un nouveau système salarial. À l'avenir, celui-ci permettra de présenter les salaires de manière plus équitable et plus transparente, de mieux refléter les conditions actuelles du marché et d'offrir des perspectives d'avenir claires.

Nous envisageons donc l'année prochaine et, d'une manière plus générale, les défis futurs du quotidien ferroviaire avec un optimisme prudent. Pour le VSLF, ce sera de toute façon une année particulière. L'association fêtera ses 150 ans d'existence, ce qui sera célébré par diverses actions d'envergure diverse. Mais cet anniversaire sera particulièrement célébré lors de notre prochaine assemblée générale, le 14 mars 2026 à Safenwil. Nous nous réjouissons déjà de vous y accueillir nombreux.

Meilleures salutations,  
Raoul



# Travail à temps partiel aux CFF

Une offre inégale pour les différents groupes professionnels est inévitable

Groupe sur le temps de travail

Sur son site Internet, les CFF vantent les mérites du travail à temps partiel en ces termes ambitieux:

*«Les CFF proposent des postes à partir de 60 %. La vie demande parfois plus de temps. C'est pourquoi nous proposons des postes à partir de 60 %. Nous souhaitons en effet créer pour vous des conditions compatibles avec votre vie privée et familiale.»*

À cette fin, des modèles de travail à temps partiel adaptés sont proposés à tous. «Quotidien» signifie travailler moins d'heures par jour. «Hebdomadaire» signifie que des jours de congé supplémentaires peuvent être pris et «annuel» offre un bloc de travail à temps plein suivi de longs congés. Variable en fonction du pourcentage, bien sûr.

Ensuite, il est fait directement référence aux postes à temps partiel vacants avec la possibilité de postuler directement.

Ce qui frappe ici, c'est que parmi la multitude de postes vacants, il n'y a pas une seule offre pour le personnel des locomotives de catégorie B.

Cela s'explique par le fait que les modèles de travail à temps partiel, pourtant formidables et adaptés à de nombreux profils, ne sont tout simplement pas proposés pour cette catégorie professionnelle. Le modèle «quotidien» n'est pas possible, car les trains circulent à intervalles réguliers et sont planifiés par tours de service complets. Cela générerait des coûts supplémentaires trop importants en termes de personnel et d'organisation. Le modèle «annuel» n'est plus prévu depuis un certain temps, car la prévisibilité de la situation du personnel est depuis toujours un grand mystère pour les CFF et il y a toujours un important manque de personnel, en particulier au cours du second semestre.

Il ne reste donc que le modèle «hebdomadaire». Cette option est effectivement proposée, dans la mesure où la situation en matière de personnel le permet. Et avec un peu de chance, on peut même obtenir un jour fixe de la semaine. Mais là encore, ce qui est encore possible sur les grands sites est difficilement réalisable sur les petits sites secondaires. Et si le temps partiel est autorisé, les jours de congé doivent souvent être demandés longtemps à l'avance et selon les souhaits. Et là encore, l'acceptation de la demande dépend du nombre de tours disponibles.

Le VSLF a récemment soulevé cette question auprès des RH, qui ont répondu qu'elles s'efforçaient néanmoins de garantir autant que possible le travail à temps partiel et d'informer de manière transparente sur les opportunités et les délais d'attente en vigueur. Le VSLF regrette profondément que, dans une seule catégorie de personnel, la discrimination du travail à temps partiel par rapport à d'autres postes prenne une telle ampleur. Il serait au moins équitable et efficace d'indiquer sur la plateforme de recrutement à temps partiel que certaines catégories professionnelles reçoivent moins d'offres que d'autres à cet égard. Et ce, avant même le début de la formation et l'entrée en fonction. ➤



# Conclusion des négociations des BAR chez CFF Production Voyageurs

Les difficiles et exigeantes négociations concernant les réglementations de base de planification/de répartition et de travail pour le personnel des locomotives «Réglementation sectorielle de la durée du travail pour le personnel des locomotives de l'unité d'affaires Conduite des trains et Manœuvre au sein de la division Production Voyageurs P131.3» ont pris fin le 15 octobre 2025. *Groupe de négociation*

D'une part, l'expiration du mandat de négociation de la part de CFF Production Voyageurs poussait à cette conclusion et, d'autre part, l'urgence du paramétrage du nouvel outil de répartition se faisait sentir. Cette urgence croissante s'est manifestée lors d'une journée de négociation qui, malgré sa durée de 13 heures, n'a pas permis de régler tous les points. Malgré l'expiration du mandat, des dates ont néanmoins pu être trouvées en novembre pour le personnel d'accordement clientèle. Le résultat en détail est présenté dans une newsletter séparée – le délai de rédaction du Locofolio ne permettait pas de l'y insérer.

Ce qui a frappé lors de ces négociations, c'est l'approche des CFF, qui a tout pour irriter. Dans le cadre des discussions sur la prolongation de la CCT, ils ont déjà demandé en 2024 de dissocier les BAR de la CCT. Cela n'est pas prévu juridiquement et cela a ainsi été rejeté par les partenaires sociaux. Il a toutefois été convenu que les BAR et une augmentation des allocations feraient l'objet de discussions ultérieures. Après la prolongation de la CCT et donc des BAR associées, l'ancien responsable des ressources humaines a envoyé une lettre aux partenaires sociaux dans laquelle il annonçait la résiliation des BAR si le déroulement des négociations ne répondait pas aux attentes. Cette démarche est pourtant dépourvue de fondement juridique. Alors que les revendications des partenaires sociaux reposaient essentiellement sur les demandes de leurs membres, les CFF étaient eux surtout motivés par les exigences de réduction de leur dette et les principes de planification du nouvel outil de répartition IPP d'IVU.rail. L'objectif annoncé de l'entreprise était d'économiser plusieurs centaines de millions de francs et de revenir à des normes minimales en matière de protection des travailleurs telles que prévue par la loi sur la durée du travail LDT. Pourtant, ce sont les partenaires

sociaux qui se sont vu reprocher d'avoir des revendications excessives. Il convient aussi de noter que celles-ci étaient très détaillées, tandis que celles des CFF étaient formulées de manière très générale, laissant ainsi place à différentes interprétations. Dans ce contexte, il est étonnant que ces négociations aient pu avoir lieu. D'une part, les partenaires

postes clés en raison de modifications organisationnelles internes. D'autre part, ils ont pris des mesures dans l'anticipation d'un accord potentiel, ce qui a surtout suscité des irritations. La vidéo explicative sur la nouvelle philosophie de planification publiée avant l'été (car il était initialement prévu que les négociations se terminent fin mai)

entre dans cette catégorie, de même que les stands d'information destinés aux employés, mis en place à la mi-octobre, avant même la conclusion des négociations. Les réactions des employés à la vidéo étaient peut-être calculées, mais ont surtout donné une impression de désordre. Le déroulement des négociations a ainsi été considérablement influencé en termes de délai et de contenu.



sociaux doivent accepter le reproche qui leur a été fait d'avoir agi de manière non coordonnée et d'avoir entraîné une certaine lenteur. Ceci peut cependant en partie être expliqué par le fait que la configuration de la communauté de négociations était presque entièrement nouvelle. Le fait que ces négociations BAR se soient conclues par un résultat similaire à un statu quo peut donc être considéré comme un succès dans ce contexte. Les revendications initiales des CFF étaient fortes et menaçantes et ont été presque entièrement rejetées. La collaboration au sein de la communauté de négociation semble en ce sens plus fructueuse et coopérative que jamais. Cette dynamique et cette cohésion ont été massivement sous-estimées.

Les CFF eux-mêmes doivent toutefois aussi reconnaître avoir parfois agi de manière maladroite et dilatoire. D'une part, ils ont procédé à plusieurs reprises à des changements de personnel à des

stands est probablement due au fait que personne n'aurait tiré profit d'une rupture des négociations à ce stade avancé. Il s'agissait donc plutôt d'un manque de coordination au niveau du calendrier. Dans l'ensemble, les négociations BAR sont certes terminées, mais pas encore closes. L'expérience montre que la rédaction des articles prendra encore du temps. Il faut de toute façon attendre le résultat concernant l'autre thème lié à la prolongation de la CCT, à savoir les augmentations d'indemnités, avant que le résultat global ne puisse être soumis au vote des délégués du VSLF.

À partir de quand et sous quelle forme les nouvelles BAR seront-elles appliquées et quelles seraient les conséquences en cas de rejet par les délégués? Il n'est pas possible à ce stade de donner des informations suffisamment précises à ce sujet. Elles seront communiquées par d'autres canaux. ➤

# Nous n'avons pas un problème de compréhension, mais de confiance

Commentaire de Simon Steinmann, président de la section Ostschweiz du VSLF

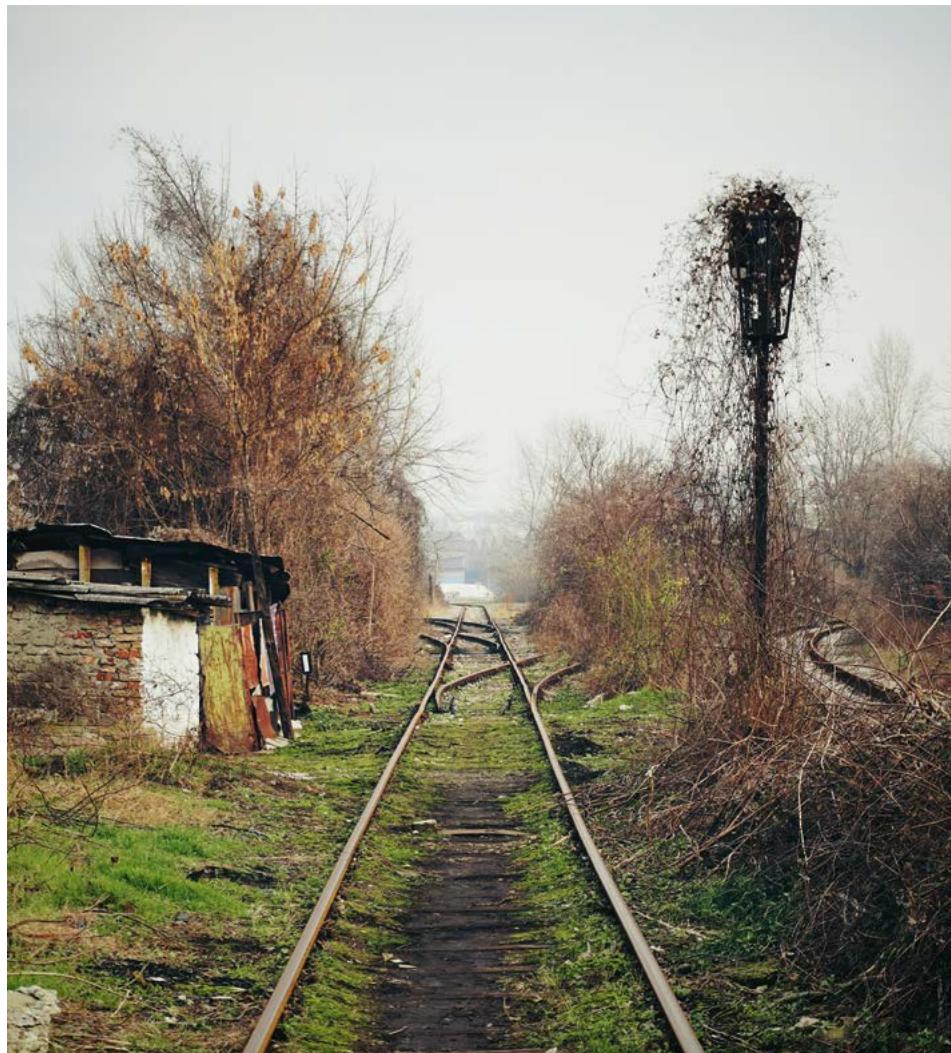


Photo de Ivan Aleksic sur Unsplash Belgrad Serbia

Indépendamment du résultat des négociations BAR en 2025 en cours, j'ai remarqué un élément récurrent dans les diverses communications des CFF. On pouvait lire ou entendre à plusieurs reprises différentes variantes d'une même affirmation: «le personnel des locomotives ne comprend tout simplement pas ce que nous voulons réellement dans les nouvelles BAR».

## La confiance a disparu

Le personnel des locomotives a-t-il donc des problèmes de compréhension de texte? Je pense que non, nous comprenons très bien de quoi il s'agit. La majorité du personnel des locomotives a déjà compris comment une nouvelle réglementation BAR pourrait, du

moins sur le papier, conduire à des améliorations en sa faveur. Mais il n'a absolument aucune confiance dans le fait que les CFF respecteront finalement leur part des accords. Non pas à cause de la malveillance des individus impliqués, mais à cause de l'échec systémique de l'ensemble de la structure de direction. La confiance dans la direction de l'entreprise s'est érodée à un point tel que le personnel des locomotives suppose automatiquement, à chaque innovation, qu'on essaie de le «rouler», quelles que soient les réelles intentions sous-jacentes. Aucune explication, qu'elle soit écrite ou vidéo, n'y changera rien. Insister sur le fait que le personnel des locomotives n'a tout simplement pas compris jette de l'huile sur le feu plutôt que de calmer les esprits. Cela conduit à des affirmations telles que celle-ci, entendue au réfectoire

de Zurich:

«Tu as vu la vidéo explicative? Encore une fois, de la propagande à l'état pur. Qui peut croire tout ça? Pas moi, en tout cas. Ils ne peuvent pas tenir leurs promesses!»

On le comprend bien, une partie du personnel des locomotives en a tellement marre de cette approche qu'elle a baissé les bras. Cela conduit déjà certains collègues à adopter différentes formes de conformité pointilleuse, à suivre à la lettre les règles et à «démissionner intérieurement». Pratiquement tout le personnel des locomotives âgé de plus de 55 ans envisage au moins une retraite anticipée.

Ces forces destructrices causent à l'entreprise des dommages considérables sous forme de petits cailloux dans la chaussure qui, au fil des ans, annulent l'effet de toutes les mesures d'économie. Je crains seulement que la direction des CFF ne soit plus en mesure de réagir de manière adéquate à des situations aussi délicates, car les problèmes sont trop complexes, les structures trop sclérosées et les réseaux trop imbriqués. On continue donc simplement comme avant. Si cela ne fonctionne pas, c'est qu'on n'a pas essayé assez longtemps ou assez fort...

## Épilogue

... essayons simplement les nouvelles BAR, vous verrez, ça va être génial. IPP va tout améliorer pour vous. Les jeunes mécaniciens souhaitent de toute façon beaucoup plus de flexibilité, vous négociez sans tenir compte de votre relève. Vous devriez en fait être enthousiastes, nous vous connaissons si bien. Pourquoi n'êtes-vous pas au moins un peu heureux? Montrez-vous reconnaissants, après tout, vous avez encore un emploi...

Cette conviction apparemment inébranlable de divers cadres des CFF, selon laquelle les nouvelles BAR et IPP seront incroyablement géniaux et que le personnel des locomotives adorera tout simplement la réorganisation prévue, ne déclenche chez le personnel des locomotives qu'un autre réflexe bien rodé: «s'ils trouvent ça tellement génial, ça ne peut être que mauvais pour nous.»

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

En cas de litige, les bons conseils sont précieux. Les frais de justice et d'expertise dépassent rapidement le montant du litige, sauf si vous disposez d'une assurance de protection juridique. Avec la CAP, vous avez à vos côtés des spécialistes chevronnés qui s'engagent pour vos droits.

Notre protection juridique privée et circulation privaLex® vous permet de miser sur la sécurité. Vous pouvez par ailleurs conclure le module Multi Risk. Vous serez ainsi également protégé contre les cyberrisques, les problèmes liés au recouvrement, au droit de la construction, au droit scolaire, au décès ou au droit de la protection de l'enfant et de l'adulte. Mieux vaut prévenir que guérir.

## Nous prenons en charge les frais suivants:

- honoraires d'avocats
- indemnités de procès
- frais de justice et d'enquête
- cautions pénales
- frais d'expertise
- frais de médiation
- frais de déplacement pour audiences
- frais de traduction

## Inscription à la protection juridique privée et circulation privaLex®

### Assurance individuelle

<input type="checkbox"/> Locataire	<b>CHF 184.70</b> au lieu de 369.50 / an	<input type="checkbox"/> sans Multi Risk CHF 165.50 / an
<input type="checkbox"/> Propriétaire dans un immeuble occupé par une personne assurée à l'adresse du domicile*	<b>CHF 222.50</b> au lieu de 416.80 / an	<input type="checkbox"/> sans Multi Risk CHF 203.30 / an
<b>Assurance pour plusieurs personnes</b>		
<input type="checkbox"/> Locataire	<b>CHF 220.60</b> au lieu de 441.20 / an	<input type="checkbox"/> sans Multi Risk CHF 196.50 / an
<input type="checkbox"/> Propriétaire dans un immeuble occupé par une personne assurée à l'adresse du domicile*	<b>CHF 258.40</b> au lieu de 488.50 / an	<input type="checkbox"/> sans Multi Risk CHF 234.30 / an

### Vos avantages

- ✓ **Primes attractives:** jusqu'à 50% de rabais spécial
- ✓ **Prestations pécuniaires jusqu'à CHF 750 000.- par sinistre**
- ✓ **Couverture mondiale**

\* Vous êtes propriétaire d'autres biens immobiliers (p.ex. maison de vacances, résidence secondaire, bien immobilier non occupé par une personne assurée)? Dans ce cas, veuillez nous adresser directement à la CAP Protection Juridique (T 058 358 09 00, underwriting@cap.ch) afin que nous puissions vous soumettre une offre correspondante.

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

**Payable:** annuellement d'avance

0000410

Valable dès le (au plus tôt un jour après réception par voie postale par la CAP) N° de membre

Nom/prénom

Date de naissance

Rue / n°

NPA / ville

Téléphone / mobile

E-mail

Je suis membre du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants (VSLF) et j'ai lu les Conditions générales (CG) privaLex® Protection juridique pour particuliers, pour indépendants et petits entrepreneurs, les Conditions générales Protection juridique immeubles ainsi que les informations clients correspondantes sur cap.ch. Les CG privaLex® Protection juridique pour particuliers, pour indépendants et petits entrepreneurs, édition 09.2023, ainsi que les CG Protection juridique immeubles, édition 09.2021, sont applicables. La protection juridique en rapport avec les activités statutaires du VSLF est exclusivement accordée au-delà de la couverture de base du VSLF. Vos données sont traitées de manière strictement confidentielle. En matière de traitement et de conservation des données personnelles, nous tenons compte des dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et de son ordonnance. Vos données sont ainsi uniquement utilisées aux fins pour lesquelles elles ont été collectées (p.ex. établissement d'une offre / police ou envoi de documents) et ne sont pas transmises à des tiers. Toutefois, nous nous réservons le droit de traiter vos données dans le cadre d'optimisations de produits et à des fins de marketing interne. Vous disposez d'un droit d'information ainsi que, dans certaines conditions, d'un droit de rectification, de blocage ou de suppression de vos données enregistrées sous forme électronique. Vous trouverez de plus amples informations, y compris sur d'autres utilisations et destinataires de vos données et sur vos droits dans notre déclaration relative à la protection des données (cap.ch/protection-des-donnees).

Lieu / date

Signature

Envoyer à: CAP Protection Juridique | Case postale | 8010 Zurich | Contact: T 058 358 09 00 | underwriting@cap.ch



# Points de rupture chez ZFR

Comment encourager activement les énergies destructrices et les approches corrosives dans les professions liées à la sécurité? L'unité Planification des CFF en est un exemple frappant. *Groupe processus*

«Brechpunkte» tönen auf Anhieb nach Les «points de rupture» semblent à première vue désigner des endroits stratégiques pour se replier tactiquement. Il s'agit en fait du nouveau concept d'affectation ZF 2.0 dans la production ferroviaire des CFF. Cela donne la nausée et il s'agit de la dévalorisation systématique d'un profil professionnel. Il s'agirait sur le papier d'un plan prétendument sophistiqué visant à répartir et à employer encore plus efficacement le personnel des locomotives de l'unité CFF PP-BP-ZFR. Même s'il présente de nombreuses similitudes avec des planifications déjà imaginées par le passé et abandonnées à juste titre, ce sont désormais de nouvelles personnes qui sont aux commandes et qui ont, une fois de plus, l'impression d'avoir eu une brillante idée qu'il faut mettre en œuvre immédiatement. Ajoutez à cela un outil d'optimisation numérique automatisé, et vous obtenez la recette parfaite pour augmenter l'efficacité. Et ce, même si aucun poste n'est supprimé et que le travail devient de plus en plus monotone pour de nombreux employés. Et même si 80 % des tours de service, désormais plus efficaces et plus flexibles, sont encore modifiées à court terme...

Le plan consiste à ne plus employer le personnel des locomotive sur l'ensemble du trajet dans la mesure du possible, mais à le remplacer davantage sur des trajets plus courts, puis à le renvoyer dans la même direction, c'est-à-dire de là où il vient. Et ainsi simplement à faire ces allers-retours plusieurs fois par jour. Et cela, en règle générale, principalement à partir de leur dépôt d'attache. Cela

semble apporter certaines améliorations en termes d'efficacité dans la planification. L'outil d'optimisation permet aussi sans doute de mieux planifier. Bon, alors cela semble en valoir la peine.

Chez les CFF, le budget d'une seule unité, en l'occurrence la planification de la production, joue un rôle important. Les coûts supplémentaires que cela engendre pour une autre unité, en l'occurrence ZFR, n'ont aucune importance. La direction de CFF Production Voyageurs est toutefois impliquée dans ces planifications et ces calculs et les a approuvés activement et consciemment. Si les CFF ne parviennent pas à recruter suffisamment de mécaniciens à l'avenir, les responsables sont connus. Si les incidents liés à la sécurité augmentent, les responsables sont connus. Si les actes destructeurs se multiplient, les responsables sont connus.

En réalité, le mécanisme d'optimisation des coûts basé sur des principes de planification est connu depuis des années. CFF Cargo est très professionnel dans ce domaine, la Deutsche Bahn l'a poussé à l'extrême. Jusqu'à ce que le calcul ne soit plus valable. Les CFF ont l'avantage de pouvoir compter sur les fonds importants mis à leur disposition par l'État, à moins que Mme Keller-Sutter n'en décide un jour autrement. Le VSLF s'y connaît également en matière d'écart budgétaires. Seulement, il s'agit du capital de l'association et de ses membres, et non des recettes fiscales de la collectivité. Et il nous est de plus en plus difficile de

justifier auprès de l'assemblée générale pourquoi le comité central dépense toujours nettement moins d'argent que ce qui est prévu au budget.

Revenons à notre sujet avec un retour historique. Autrefois, il existait des mécaniciens de locomotive avec des connaissances universelles. Trafic voyageurs, trafic marchandises, manœuvre, travaux et ce sur toutes les lignes et tous les véhicules d'un dépôt. La question de savoir si et dans quelle mesure cela est judicieux peut être considérée sous différents angles, mais du point de vue du personnel des locomotives, il s'agit sans doute de la forme la plus variée de la profession. Mais cette forme a disparu depuis la divisionnalisation qui a engendré la séparation du trafic marchandises et du trafic voyageurs à la fin des années 90. Il s'ensuivit diverses tentatives de mise en œuvre d'économies auprès du personnel des locomotives. Principalement dans le but de maintenir les coûts de formation à un niveau bas. Les sites ont donc été divisés en plusieurs groupes avec des compétences spécifiques en matière de véhicules et de lignes. Parallèlement, des filiales ont été créées afin de pouvoir reproduire des structures de coûts réduits dans la production. De plus, des chemins de fer privés ont été intégrés dans le trafic grandes lignes afin de pouvoir mettre sur pied une concurrence. Et à chaque fois, les productions ont été davantage fragmentées. Alors que dans le passé, les tours de service du personnel des locomotives pouvaient être planifiés et produits de manière homogène avec des



Tu connais les dernières nouvelles de radio ballast? T'as des nouvelles croustillantes depuis ta cabine de conduite? Ou bien tu veux juste amener un point en particulier?

Alors mets-les gaz... euh, les touches et écris nous: locofolio@vslf.com  
Lâche-toi sur le clavier, on se réjouit de tes écrits!

chaînes de prestations efficaces, celles-ci sont aujourd'hui très fragmentées, planifiées de manière improductive et, en règle générale, jamais produites comme prévu. Il faut toujours disposer du personnel adéquat pour une prestation donnée. Malgré le même niveau d'exigence selon les dispositions de l'OFT, le personnel des locomotives connaît la plupart des véhicules principalement en tant que voyageur lors des trajets hauts-le-pied.

Le concept d'intervention Point de rupture 2.0 des CFF ZFR peut désormais être considéré comme une tentative lamentable de corriger quelque peu les échecs et les mauvaises décisions du passé. Comment peut-on être assez stupide pour offenser ainsi une catégorie professionnelle qui travaille au cœur même de l'entreprise, qui est importante pour la sécurité, ponctuelle, digne de confiance, respectueuse du matériel, orientée clientèle, flexible, motivée et fiable, et qui assume volontairement et gratuitement de nombreuses compétences supplémentaires? Et ce à plusieurs reprises! La création d'un groupe d'intérêt indépendant pour la préservation de la diversité professionnelle montre qu'une limite a été franchie cette fois-ci. À la mi-octobre, quarante employés de deux sites fortement touchés se sont réunis spontanément un soir et ont créé ce groupe. Entre-temps, ce groupe d'intérêt compte des centaines de sympathisants dans toute la Suisse. Il ne faut pas sous-estimer la dynamique qu'une telle masse de personnes partageant les mêmes idées et convictions peut générer. Dans cette situation, la direction est libre de montrer sa volonté de maintenir fermement la ligne qu'elle a choisie. Ou peut-être est-ce aussi le moment décisif où la direction doit trouver de nouvelles idées. Pourquoi ne pas repenser ici à l'énorme gain d'efficacité qui pourrait être réalisé par le personnel des locomotives s'il était à nouveau planifié de manière homogène? Cela permettrait peut-être même d'alléger la structure de l'entreprise. «Phönix» pourrait également être interprété comme un programme visant à abandonner enfin, après trente ans, les structures et mécanismes de gestion propres à l'appareil étatique et à supprimer les niveaux hiérarchies et fonctionnels superflus. Le personnel des locomotives des CFF semble si peu productif, entre autres, parce qu'une grande partie du salaire horaire facturé aux clients doit être reversée aux unités de la direction du groupe et des ressources humaines. #Symétrie des victimes #M6Kéchoue ➔



Photo: Dario Häusermann

## Combien de fois une direction peut-elle se permettre de commettre la même erreur?

Fin 2019 déjà, CFF Voyageurs souffrait d'une pénurie massive de personnel. Cette situation n'était due ni à des événements particuliers, ni à la pandémie (qui est survenue plus tard), ni à aucune autre excuse fallacieuse. Elle résultait uniquement d'erreurs de gestion, à savoir des mesures d'économie dans le domaine de la formation. *Markus Leutwyler, Rédacteur LocoFolio*

Le 12 octobre 2019, premier coup de théâtre: tous les trains du «Läufelfingerli» (S9 Olten – Läufelfingen – Sissach) ont été supprimés. Grâce à des primes spéciales et à d'autres dépenses, l'exploitation a ensuite pu être quelque peu rétablie. À partir d'août 2020, cela n'a plus servi à rien. À partir de ce mois-là, de plus en plus de trains ont été supprimés, parfois plus d'une centaine par jour et pendant des semaines:

- *La ligne S28 Zofingen – Suhr a été complètement supprimée du 7 septembre 2020 jusqu'au changement d'horaire 2020 et remplacée par des bus, en plus de la ligne S9 Olten – Läufelfingen – Sissach, déjà touchée.*
- *Une partie du trafic entre Genève et Annemasse a été supprimée.*
- *D'autres trains ont également été touchés, même indirectement, par exemple en raison du manque de trains de réserve.*

À part un ou deux cantons mécontents, cette défaillance de gestion n'a eu au-

cune autre conséquence pour les CFF. Le monde était alors aux prises avec un virus microscopique qui tenait en échec des centaines de millions de personnes...

Aujourd'hui, une partie de la direction intermédiaire des CFF a de nouveau posé les bases de restrictions massives dans le trafic ferroviaire avec le nouveau concept d'engagement du personnel des locomotives. La réflexion a été déléguée à une intelligence artificielle. La vérification de la « praticabilité » semble avoir été supprimée. Les perturbations ne font pas partie des considérations prises en compte dans la mise en œuvre du nouveau concept d'engagement. La motivation du personnel, qui a payé les pots cassés à partir de 2019, est sous pression. Il y a toutefois une différence par rapport à 2019/2020: cette fois-ci, aucun virus salvateur n'est en vue pour attirer toute l'attention. Alors on a le temps d'y regarder de plus près et on voit le problème arriver gros comme une maison. ➔

# Être mécanicien de locomotive, pour beaucoup d'hommes et de femmes, c'est un rêve d'enfant.

Jamie Bielmann, formateur VSLF et mécanicien de locomotive CFF Voyageurs à Brig

## Être mécanicien de locomotive, pour beaucoup d'hommes et de femmes, c'est un rêve d'enfant.

Ce dernier est souvent la motivation décisive qui les pousse à franchir le pas et à entrer dans la cabine de conduite. Pendant des décennies, il a garanti la relève dans notre profession et la fierté professionnelle s'est maintenue grâce à lui. Mais aujourd'hui, cette fascination n'est plus aussi forte qu'il y a vingt ans. Pour moi aussi, tout a commencé très tôt: dès l'âge de cinq ans, je savais qu'un jour, je voudrais moi-même être aux commandes d'un train et parcourir toute la Suisse. Naïf, je ne savais pas encore à l'époque à quel point les connaissances d'un mécanicien de locomotive au sein d'une entreprise comme les CFF peuvent être complexes et à quel point elles diffèrent d'un dépôt à l'autre.

Depuis la publication du «concept d'engagement ZF 2.0» par CFF Voyageurs, tous les mécaniciens de locomotive ont compris que la diversité promise, un facteur pourtant important de l'attractivité de notre métier, ne sera probablement pas maintenue à l'avenir et en tout cas pas dans la mesure où nous le demandons depuis des années.

Pourtant, l'espoir était revenu entre-temps: avec l'introduction de ZWALP et AVANTI, la situation semblait s'améliorer, du moins pour certaines régions et certains agents, à condition qu'ils ne soient pas géographiquement isolés comme à Brig ou à Coire, par exemple. Plus de diversité, plus de variété dans le travail, plus d'attractivité, c'était le but qui semblait affiché. Mais aujourd'hui, une chose est sûre: les souhaits du personnel des locomotives ne jouent pratiquement aucun rôle chez ZFR. Beaucoup ont même l'impression que la mise en œuvre va à l'encontre de ces souhaits et que notre travail n'est pas apprécié à sa juste valeur. Je tiens à souligner ici qu'il existe bien sûr de grandes différences entre les rayons d'action des dépôts dans tout le pays et qu'il y a donc aussi des sites où l'on peut bénéficier d'une certaine diversité même avec une ancienneté plutôt faible, du moins jusqu'à aujourd'hui.

Les mauvaises nouvelles qui surgissent en même temps – suppressions d'emplois chez CFF Cargo, automatisation

croissante dans la cabine de conduite – aggravent encore la pénurie de relève. À cela s'ajoutent les futures philosophies de planification qui rendront probablement de plus en plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

## En bref, les conséquences peuvent être graves.

Il ne s'agit pas seulement de frustration dans la cabine de conduite, les répercussions seront bien plus importantes. La monotonie du service de conduite mène inévitablement à une routine dangereuse. Cela augmente le risque d'irrégularités. Une directive visant à expliquer comment éviter les passages erronés ne résout pas ce problème et son utilité était d'ailleurs



déjà douteuse auparavant.

Mais la conséquence la plus importante sera une augmentation de la fluctuation du personnel. Les collègues plus âgés qui envisageaient de travailler jusqu'à l'âge normal de la retraite, les jeunes mécaniciens de locomotive qui voulaient réaliser leur rêve d'enfant ou les personnes en reconversion professionnelle qui ont découvert tardivement leur amour pour ce métier: pour beaucoup, ce concept d'affectation sera la dernière goutte qui les poussera à exprimer leur mécontentement et, dans le pire des cas, à quitter les CFF.

Les conséquences financières sont énormes: à eux seuls, la perte partielle des 70 000 francs de frais de formation par mécanicien de locomotive sont en contradiction avec les plans d'économies omniprésents des CFF. Perdre des spécialistes bien formés, c'est non seulement perdre un savoir-faire de longue date et important, mais aussi se tirer une balle dans le pied.

## La fierté professionnelle en pâtit.

L'amour du métier, l'un des principaux moteurs du travail quotidien, diminue. Et ce, pour une bonne raison: les décisions sont prises par des personnes qui n'ont probablement jamais mis les pieds dans une cabine de conduite. Le manque de reconnaissance de notre travail et les restrictions que notre profession impose à notre vie privée ne sont pas pris en compte.

Bien sûr, le métier de mécanicien évolue, tout comme le monde – et c'est une bonne chose en soi. Mais il est dangereux de présenter toute nouveauté comme un progrès. À mon avis, la direction prise actuellement est tout sauf efficace.

## Gain d'efficacité? Pas du tout.

Malgré toutes les promesses, ce concept n'apportera aucun gain d'efficacité, bien au contraire. Il aura des inconvénients notables pour la clientèle. Un Intercity en retard, sur lequel se relaient désormais quatre mécaniciens au lieu de deux, pose de nouveaux problèmes de planification pour chaque prestation suivante. On peut douter que ceux-ci puissent être résolus rapidement et efficacement.

Et même si les connaissances existantes sont formellement garanties, voire élargies, chacun sait par expérience que parcourir une ligne une seule fois tous les trois ans est tout sauf judicieux.

La profession va changer, c'est inévitable. De nombreux collègues sont prêts à soutenir ces changements, mais pour cela, ils ont besoin d'une implication active des groupes professionnels directement concernés et, bien sûr, d'une utilité réelle et significative! Or, la voie empruntée affaiblit la fierté professionnelle, la motivation et le recrutement de jeunes talents. Au lieu de rendre la profession plus attrayante, on crée des obstacles supplémentaires qui, à long terme, affecteront non seulement le personnel des locomotives, mais aussi l'exploitation et la clientèle. Mais avant que les responsables ne s'en rendent vraiment compte, de nombreux autres «groupes de travail» ou «task forces» auront probablement disparu aussi vite qu'ils ont été créés. ➤



## Ton cœur bat pour...

Le meilleur à ton poste de travail Stadler? Montre-le-nous. Envoie-nous une photo depuis ton véhicule, un selfie ou un petit texte. En envoyant ta contribution à [marketing@stadlerrail.com](mailto:marketing@stadlerrail.com), tu acceptes que Stadler utilise les photos et textes soumis à des fins de marketing et de communication. Si tu nous communiques ton adresse, nous t'enverrons un petit cadeau en guise de remerciement pour ta participation. Quel est ton moment fort personnel? Nous sommes impatients de le découvrir!



## Ce qui nous unit - Vos voix



«En tant que chef de Conduite des trains, j'ai (presque) toujours trouvé le VSLF très professionnel et engagé, car nous poursuivions toujours ensemble le même objectif principal: un rail sûr et ponctuel.»

Cordialement, *Mani, Mani Haller, ancien responsable de la conduite des trains CFF*

«150 ans de passion dans la cabine de conduite: les mécaniciens et mécaniciennes de locomotive sont la colonne vertébrale du chemin de fer. Votre savoir-faire, votre calme même dans les moments difficiles et votre responsabilité envers des millions de voyageurs rendent votre métier fascinant et indispensable pour les CFF. Un grand merci pour votre engagement quotidien! Avec de nombreux autres cheminots, vous assurez le bon fonctionnement du réseau ferroviaire 24 heures sur 24 et reliez toute la Suisse.»

*Andreas Stuber, responsable de la communication CFF*



«150 ans du VSLF et 100 ans de la CAP: nous sommes fiers de notre partenariat de plus de 30 ans et nous nous réjouissons de pouvoir continuer à apporter notre soutien juridique aux membres du VSLF. Félicitations au VSLF pour son 150ème anniversaire.»

*Daniel Eugster, avocat/CEO de la CAP (Assurance de protection juridique)*

«Les mécaniciennes et mécaniciens de locomotive apportent une contribution indispensable pour que plus de 215 millions de passagers parviennent chaque année à destination en toute sécurité et presque toujours à l'heure avec le RER zurichois. En tant que directeur de la ZVV, je suis donc reconnaissant que nos bonnes relations avec le VSLF et l'équipe du LocoFolio nous permettent d'avoir un aperçu passionnant de votre quotidien professionnel. Un grand merci pour votre engagement sans faille et toutes nos félicitations pour votre 150ème anniversaire!»

*Dominik Brühwiler, directeur du réseau de transport zurichois ZVV*



«Toutes mes félicitations pour votre 150ème anniversaire! Grâce à votre engagement et à votre précieux partenariat de longue date avec les entreprises ferroviaires, vous avez considérablement influencé les transports publics et le profil professionnel du personnel des locomotives. Je me réjouis de poursuivre notre collaboration.»

*Armin Weber PDG de SOB AG*

«Le VSLF nous met sans cesse au défi: il est créatif, compétent et constructif pour trouver de bonnes solutions pour les chemins de fer et le personnel des locomotives. Félicitations à tous ceux qui s'engagent pour le VSLF.»

*Claudia Bossert, directrice de Thurbo AG*



«J'ai fait la connaissance du VSLF et d'Hubert Giger lors de la création de l'association pour la formation professionnelle supérieure des mécaniciens de locomotive (AFSM). Plus tard, dans le cadre de notre projet nextRAILplus, j'ai eu l'occasion d'effectuer plusieurs trajets en cabine de conduite avec Hubi et j'ai ainsi pu bénéficier de ses commentaires constructifs et critiques bien connus sur la numérisation de l'exploitation ferroviaire.»

*Cordialement, Joachim Greuter, directeur général de Railplus AG*



«Même si nous n'étions pas toujours d'accord, le VSLF, avec son regard particulier depuis la tête du train, a apporté une contribution précieuse pour rendre le système ferroviaire encore meilleur et plus sûr. Je souhaite au VSLF de continuer sur sa lancée.»

*Peter Fiiglistaler, ancien directeur de l'OFT*



Le dialogue d'égal à égal est un pilier central de notre culture d'entreprise. Seul un échange ouvert avec nos partenaires sociaux permet de trouver des solutions viables aux défis à venir. LocoFolio est bien plus qu'un simple magazine associatif: il offre un aperçu passionnant du monde des transports publics. J'apprécie les articles techniques approfondis qui montrent à quel point notre secteur est façonné par l'expertise et la passion. Toutes mes félicitations pour cet anniversaire!

*Daniel Schafer, CEO, BLS SA*

# Ce qui nous unit - Vos voix



«Les mécaniciennes et mécaniciens de locomotive sont le cœur de notre chemin de fer. Leur professionnalisme, leur passion et leur engagement permettent depuis 150 ans à la Suisse de voyager en toute fiabilité et en toute sécurité. Le VSLF a toujours joué un rôle essentiel – comme voix et partenaire d'une communauté forte et unie. J'adresse toutes mes félicitations pour ce jubilé et remercie chaleureusement toutes les mécaniciennes et tous les mécaniciens pour leur formidable engagement.»

Sincèrement, Vincent Ducrot, CEO des CFF



Les discussions avec les délégués du VSLF sont pour moi bien plus que de simples négociations: elles reflètent notre volonté commune de trouver des solutions équitables et aboutir à de bonnes conditions de travail. Je constate beaucoup d'engagement, de clarté et de respect mutuel. Cette collaboration constructive est un élément important de notre culture d'entreprise. Je me réjouis de poursuivre ensemble dans cette voie. *Horst Johner, responsable RH & Transformation, BLS SA*

«Depuis 150 ans, le VSLF défend avec beaucoup d'engagement les intérêts des mécaniciens de locomotive et contribue ainsi à la haute qualité du système ferroviaire suisse. En tant que présidente du conseil d'administration des CFF, je tiens à féliciter chaleureusement le syndicat pour cet anniversaire et à le remercier pour sa contribution importante au succès des transports publics.»

Avec mes meilleurs vœux, *Monika Ribar, présidente du conseil d'administration des CFF*



«150 ans du VSLF - L'information vaut de l'or. Les grandes entreprises informatiques et les acteurs des réseaux sociaux tentent par tous les moyens d'en savoir le plus possible sur nous et nos besoins. L'importance capitale de l'information est particulièrement importante dans une entreprise complexe comme les chemins de fer. Et qui détient le plus d'informations dans une entreprise ferroviaire, directement depuis le terrain et en temps réel? Les mécaniciens de locomotive. Grâce à leur formation et à leur expérience, ils ont également l'intelligence naturelle nécessaire pour interpréter leurs observations. Pour une entreprise ferroviaire, la collecte continue des observations et des expériences du terrain serait donc un élément important pour améliorer la qualité de l'exploitation. Pour cela, il faudrait supprimer les barrières bureaucratiques existantes et impliquer de manière significative les mécaniciens de locomotive dans le développement d'une solution appropriée. Je suis convaincu que les membres engagés du VSLF pourraient en constituer la base. Je félicite le VSLF pour son 150ème anniversaire et lui souhaite beaucoup de succès! *Thierry Lalive d'Epinay, ancien président du conseil d'administration des CFF*

«Félicitations au VSLF pour son 150ème anniversaire! Au cours de cette longévité impressionnante, le VSLF a joué un rôle essentiel dans la promotion de l'image de la profession et le soutien de ses membres. La collaboration avec le VSLF est toujours caractérisée par l'ouverture et la transparence. Même si cela n'est pas toujours facile, j'apprécie le dialogue critique mais juste que l'association entretient. Votre engagement infatigable et la passion avec laquelle vous défendez les intérêts des mécaniciens de locomotive sont stimulants. Je nous souhaite 150 nouvelles années de partenariat et d'engagement fructueux! Toutes mes félicitations et mes meilleurs vœux pour l'avenir!»

*Claudio Pellettieri, Responsable Conduite des trains et manœuvre, Production Voyageurs*





## Ce qui nous unit - Vos voix

«Je suis membre du VSLF parce que je considère qu'il est fondamental que nous soyons solidaires et que nous défendions ensemble nos droits. Au sein du comité de section, je m'engage à aider mes collègues, car je suis convaincu que ce n'est qu'ensemble et avec altruisme que nous pourrons relever les défis et améliorer les conditions (d'emploi, ndt.) pour tous.»

Gianluca Romanini, mécanicien CFF Chiasso (P) et vice-président de la section Tessin



«Le VSLF est un outil formidable qui m'offre, en tant qu'employé soumis à la CCT, la possibilité de participer à la définition, à la préservation et au développement des modalités de mon lieu de travail. Je vois dans le VSLF une association du personnel qui allie la collégialité et les besoins spécifiques d'une profession unique. Mais un moment marquant pour moi a certainement été lorsque Hubert Giger, président de longue date de notre syndicat, m'a relevé il y a quelques années après un accident de personne et m'a soutenu et encouragé dans ce moment difficile.

En tant que nouveau président, je ne me contente pas de vivre l'association, je la fais vivre pleinement. C'est un groupe dynamique de collègues consciencieux, parfois joyeux, parfois un peu moins, qui ont conservé dans leur cœur la fascination pour le chemin de fer et exercent ce métier passionnant. Ensemble, préservons cette profession au mieux et défendons-la au sein du VSLF.»

Raoul Fassbind, mécanicien de locomotive CFF Voyageurs à Goldau, président du VSLF

«En hiver 2016, alors que j'étais encore en formation, j'ai oublié de mettre la clé sur 0 dans l'IC Bt à Coire et j'ai dû retourner en courant à la gare après avoir reçu un appel du collègue qui reprenait le train.

Le mécanicien qui m'accompagnait a ri de bon cœur et m'a invité à prendre un café dans la vieille ville. Nous avons eu une conversation passionnante sur les chemins de fer et ma motivation à devenir mécanicien. Au printemps 2016, ce même collègue a fait une excellente présentation lors de la journée des partenaires sociaux sur les raisons pour lesquelles il fallait adhérer au VSLF. Son charisme et ses propos pertinents m'ont convaincu d'adhérer plus tard dans l'année.

Quelques années plus tard, je l'ai rencontré par hasard après le travail à Zurich HB. Lorsque je lui ai demandé ce qu'il faisait ce jour-là, il m'a répondu qu'il se rendait une réunion du comité de la section Ostschweiz du VSLF. «As-tu le temps et l'envie de m'accompagner?», m'a-t-il demandé. J'avais le temps et l'envie, alors je l'ai accompagné. Les années ont passé et j'ai occupé plusieurs postes au sein du comité de la section Ostschweiz. À la fin de l'été 2023, j'ai rédigé une nécrologie pour Stephan Gut. Cet automne-là, suite au départ de Christoph Jud, je suis devenu l'unique titulaire du poste que Stephan occupait au moment de son décès. Il y a eu et il y a encore beaucoup d'influences de la part de différentes personnes, et aujourd'hui encore, j'apprends chaque jour grâce à leur exemple. Mais c'est uniquement grâce à Stephan Gut et à quelques heureux hasards que vous devez maintenant me supporter. Nous verrons ce que l'avenir nous réserve...»

Simon Steinmann, mécanicien de locomotive CFF P à Zurich, président de la section Ostschweiz du VSLF et rédacteur pour le LocoFolio depuis 2016



«En avant vers l'avenir! Fondé en 1876, le VSLF est l'une des plus anciennes associations professionnelles de Suisse. Nous pouvons en être fiers, tout comme nous pouvons être fiers de notre métier et de notre réseau ferroviaire. L'avenir ne sera pas facile pour le personnel des locomotives. Ils ne peuvent pas encore nous supprimer, mais ils essaient de nous rabaisser à une responsabilité entière mais sans compétences. Chaque action et chaque seconde de notre travail peuvent être enregistrées, évaluées et optimisées, ce qui devient un fardeau de plus en plus lourd pour nous. Et de plus en plus de «spécialistes» veillent à ce que nous soyons optimisés. C'est le cas de tous les travailleurs de terrain, pas seulement dans les chemins de fer. Auprès du personnel de la base, on fait des économies en apparence, tandis que les frais généraux ne cessent d'augmenter et que les responsabilités diminuent. Personne ne veut et ne doit vraiment faire d'économies. Notre mission reste de lutter ensemble contre cette situation avec continuité, persévérance et ténacité. Notre syndicat est solide et bien positionné et les bons arguments sont de notre côté. Le VSLF est un partenaire social qui peut s'engager de manière démocratique et indépendante. Je lui souhaite tout le succès possible pour l'avenir.»

Hubert Giger, ancien président du VSLF

# Ce qui nous unit - Vos voix



«Le VSLF m'impressionne par sa rapidité, sa flexibilité, son efficacité et son indépendance. Cela grâce aux nombreux responsables qui, en plus de leur travail sur les rails, s'engagent avec un dévouement incroyable pour l'association. Le VSLF a accompli énormément de choses au cours des dernières décennies, mais il reste encore tant d'autres défis à relever. Je me réjouis de pouvoir contribuer, en tant que membre de l'équipe du VSLF, au maintien et à l'amélioration de nos conditions de travail.»  
*Rahel Wyss, comité central du VSLF, division Voyageurs des CFF*



«À mes yeux, le VSLF n'est pas seulement une association, c'est un regroupement de personnes qui exercent leur travail avec beaucoup de passion et surtout d'intégrité. Et cela chaque jour: ici, la collégialité est une priorité! Si quelque chose ne fonctionne pas bien, on l'aborde de manière franche et on essaie de s'y attaquer activement dans le grand appareil des entreprises de transports publics afin de trouver une solution satisfaisante à long terme, et ce pour toutes les parties concernées. On n'essaie pas d'enjoliver les choses ou de les vendre comme meilleures qu'elles ne sont, c'est la sincérité qui prime! Au VSLF, on écoute ses membres, les petites et grandes préoccupations de chaque individu, et on veille activement à ce que la situation se stabilise, voire s'améliore. L'exemple parfait pour ma tranche d'âge: l'augmentation salariale actuelle des mécaniciens chez CFF Voyageurs! Il est aussi important de réaliser que tout cela est effectué à titre accessoire, souvent en plus d'un emploi à temps plein comme mécanicien ou mécanicienne de locomotive. Le temps libre déjà limité devient souvent encore plus rare, et je ne considère pas cela comme allant de soi. À l'époque, j'ai postulé au poste de référent/formateur pour les séminaires de formation au VSLF, alors que je n'étais même pas encore examiné. J'ai donné mon premier cours moins d'un an après mon examen OFT, à l'âge de 22 ans, et depuis, je ne voudrais plus m'en passer. Cela me procure une immense joie de préparer des collègues de tout le pays à leurs examens périodiques ou d'apprendre moi-même quelque chose d'eux. Le développement professionnel mais aussi social que l'on acquiert dans cette fonction est énorme, et l'énergie investie a un effet direct. J'apprécie énormément cela. Que ce soit en donnant un aperçu de la jungle réglementaire, en apprenant quelque chose de nouveau à un collègue ayant 30 ans d'ancienneté dans la cabine de conduite ou en transmettant la confiance nécessaire pour l'examen à venir, cela et bien d'autres aspects encore font que la fonction de référent/formateur est plus qu'une simple activité secondaire.

Un grand merci à tous ceux qui m'ont accueilli avec ouverture d'esprit et sans préjugés et qui ont soutenu les cours du VSLF par leurs précieux commentaires, malgré la jeunesse de l'équipe de formateurs. Je suis convaincu que personne ne regrettera d'y avoir participé, bien au contraire, tout le monde en tirera profit! Un grand merci également au VSLF pour m'avoir offert cette chance, que j'apprécie beaucoup.»  
*Jamie Bielmann, mécanicien de locomotive CFF P à Brigue, formateur pour les séminaires du VSLF*

«Les roues des trains tournent tantôt plus vite, tantôt plus lentement et dans différentes directions. Le VSLF veille à ce que la vitesse et la direction soient correctes! Après dix ans d'adhésion à un autre syndicat, j'ai rejoint le VSLF. Ma motivation là-dedans était que le VSLF est une association professionnelle qui représente les intérêts des mécaniciens de locomotive. J'apprécie également sa structure d'association de milice. Nous sommes ainsi quotidiennement sur le terrain et sentons où le bâton blesse. Le fait qu'il n'y ait pas d'orientations politiques au sein du VSLF est également positif. Dès mon passage à la section BLS du VSLF en 2014, j'ai pu m'impliquer dans le comité de section, que ce soit en tant que représentant Crossrail, vérificateur de compte ou en tant que co-président de la section. Le travail au sein du comité central depuis 2021 est également passionnant et intéressant. J'apprécie beaucoup les échanges quotidiens avec mes collègues pendant les pauses, sur le quai ou dans la cabine de conduite, et je les trouve importants. L'association se caractérise par des circuits courts et des décisions rapides. Cela se ressent au sein de la section ou du comité central de l'association. La collaboration avec les collègues est excellente et constructive, au-delà des frontières des différentes entreprises ferroviaires. De même, les chemins entre les différents comités et les unités des ETF sont courts. Bien sûr, les événements de la section BLS, l'assemblée générale de la section et l'assemblée générale nationale font partie de mes fonctions. Mais ces rendez-vous étaient déjà inscrits à l'agenda et, lorsque le tableau de service le permettait, ma participation était une évidence. Les cours de préparation à l'examen périodique à Sigriswil tous les cinq ans font également partie intégrante de mon travail. Ils sont toujours intéressants, car de nombreux collègues de différentes entreprises ferroviaires y participent. Les journées sont exigeantes, les soirées divertissantes.»  
*Christof Graf, mécanicien de locomotive Cargo et TKC chez BLS, Muttenz. Comité central, responsable BLS / Co-président de la section BLS*





Ce qui nous unit - Vos voix

**STADLER**

*Stadler souhaite au VSLF un excellent 150ème anniversaire et espère que les mécaniciens de locomotive continueront à prendre beaucoup de plaisir à conduire nos véhicules.*



*La BLS vous souhaite un joyeux 150ème anniversaire.*

**thurbo**  
Die Regionalbahn.

Toutes nos félicitations pour cet anniversaire!  
150 ans de soutien, de conseil et de formation continue  
pour le personnel des locomotives –  
votre travail fait une vraie différence.



«150 ans du VSLF: tradition, force et une voix forte pour ceux qui font bouger la Suisse sur les rails. Toutes nos félicitations et notre plus grand respect.»

**servrail.ch**

**SERVRAIL, le spécialiste des voyages en groupe par train et bateau en Europe et outre-mer, souhaite un joyeux anniversaire au VSLF!**

Ce qui nous unit - Vos voix



Allianz félicite chaleureusement le VSLF et tous ses membres à l'occasion de son 150e anniversaire. Nous sommes très fiers de pouvoir collaborer avec le VSLF depuis 14 ans déjà.

Pour cet anniversaire, nous offrirons à trois heureux gagnant(e)s un bon d'achat Coop de CHF 500.-. Bonne chance!

Participer et scanner le QR code:



**Félicitations pour votre 150ème anniversaire!**

La CAP est fière de ce partenariat de longue date et se réjouit de continuer à soutenir le syndicat et ses membres à l'avenir.

**En sécurité sur les rails et dans la vie**

En tant que mécanicien de locomotive, vous êtes confronté chaque jour à des nombreux défis. Tout ne se passe pas toujours sans encombre. Grâce à notre protection juridique professionnelle, vos droits sont protégés, qu'il s'agisse de procédures pénales, de litiges en matière d'assurance ou de conflits liés au droit du travail. Que vous soyez en service ou sur le chemin du travail.

De plus, vous pouvez vous protéger, vous et votre famille, contre les risques financiers d'un litige en hors du travail grâce à la protection juridique privée et circulation privaLex® et bénéficier d'une remise spéciale exclusive de 50 %. Que ce soit sur le plan professionnel ou privé, la CAP est à vos côtés et vous aide à régler vos litiges!



## Ce qui nous unit - Vos voix



«Il y a dix ans, j'ai pu prendre mes fonctions de rédacteur en chef du LocoFolio sans certificat, contrôle de sécurité, code QR ni label écologique. À chacune de mes questions commençant par «devrais-je...», on me répondait «oui! Fais-le!» avant même que je n'aie fini de la poser. Agir plutôt que se lamenter, c'est tout à fait mon style! En tant que rédacteur en chef du LocoFolio, toutes les portes m'étaient ouvertes: dans nos administrations, dans les dépôts et les centres d'exploitation, chez les responsables des horaires, chez les CEO et les conseils d'administration, dans des centrales électriques, dans des entreprises industrielles, dans une manufacture horlogère, à la police des transports, chez Swissgrid, dans des offices fédéraux, dans une imprimerie, chez des collègues et même dans des départements qui n'existent plus aujourd'hui. Ce fut une période merveilleuse et je tiens à remercier ici tout le monde pour leur grande confiance et leur bienveillance constante! Au sein du VSLF, je me suis toujours senti et je me sens toujours le bienvenu et apprécié. Nous sommes tous un groupe hétéroclite de personnes dynamiques, chacune avec ses propres forces, son imagination et toujours la dose d'humour nécessaire. Avec cette édition dorée et colorée, je passe le relais de rédacteur en chef à Simon Steinmann, qui apportera sa touche personnelle au LocoFolio avec une énergie et un mordant incroyables. Simon, je te souhaite beaucoup de plaisir dans cette fonction!» *Markus Leutwyler, mécanicien de locomotive CFF Voyageurs à Zoug et rédacteur en chef du LocoFolio jusqu'à fin 2025*

«Je me souviens encore très bien de la visite en classe en 2016, lorsque Stephan Gut a présenté le VSLF. Pour moi, il était immédiatement clair que le VSLF était la seule association professionnelle envisageable. Le VSLF est une association exclusivement dédiée aux mécaniciens de locomotive et c'est précisément ce qui fait sa force. Notre profession y est représentée de manière optimale. J'apprécie particulièrement la neutralité politique de l'association. Toutes les opinions sont les bienvenues et chaque membre peut s'impliquer. Depuis mars 2020, je fais partie du comité central du VSLF et j'ai l'honneur d'exercer la fonction de caissier de l'association. À ce titre, j'ai pu me faire une idée précise du travail du VSLF. Tous les membres du comité central sont des mécaniciens de locomotive en activité, nous vivons au quotidien les défis de notre métier. Cela rend notre travail au sein de l'association crédible et proche de la pratique, ce qui constitue une valeur ajoutée évidente pour tous les membres. Je suis fier de faire partie d'une équipe aussi engagée et compétente, qui défend les intérêts des mécaniciens de locomotive. Le VSLF a accompli beaucoup de choses ces dernières années et je me réjouis de continuer à lutter avec nos membres pour une représentation forte de nos intérêts. Travaillons ensemble pour renforcer encore notre profession et façonnner activement l'avenir des mécaniciens de locomotive.» *Tobias Früh, mécanicien de locomotive CFF P à Zurich, caissier et membre du comité central*



«Le 1er septembre 2015, j'ai commencé ma formation de mécanicien de locomotive à Brugg. Immédiatement après avoir assisté à la présentation des syndicats, j'ai rempli le formulaire d'inscription et j'ai adhéré au syndicat des mécaniciens de locomotive le 1er avril 2016. J'ai choisi le VSLF parce qu'il était moins cher que les autres associations... et parce que je trouvais juste et important que le VSLF soit une association par les mécaniciens de locomotive pour les mécaniciens de locomotive, au cœur de l'action et politiquement indépendante! J'en étais convaincu à l'époque, et je le suis toujours! Entre-temps, j'occupe le poste de secrétaire dans la section Hauenstein-Bözberg. J'apprécie beaucoup le travail au sein du comité. J'aime assister aux événements officiels, à l'AG et à l'excursion de la section, ainsi qu'à l'AG nationale. Je trouve les discours et les discussions particulièrement passionnantes. Je suis également reconnaissant vis-à-vis de l'offre de formation avec les cours de préparation aux examens périodiques, l'application Phönix et le cahier PCT du VSLF. Meilleures salutations et merci pour votre engagement. *Benj Müller Dépôts de Brugg et d'Olten, mécanicien de locomotive depuis 2017, secrétaire de la section depuis 2019, membre depuis 2016*

«J'ai commencé à travailler pour les CFF le 3 janvier 1983 au bureau technique et à l'atelier du dépôt de Biel/Bienne. J'ai également travaillé dans le service de la conduite en ligne. À partir de 1989, j'ai occupé le poste de chef mécanicien et j'ai été responsable de la mise en service de la Re 460. De 2003 à 2020, avec une prolongation jusqu'en 2023, j'ai été expert aux examens à Lausanne, aussi pour les examens SNCF. En 2024 notamment, alors que je travaillais encore le week-end comme mécanicien de locomotive «ordinaire», j'ai eu de nombreux contacts avec Hubi dans le cadre de l'amélioration de la signalisation. Depuis le 1er janvier 2025, je suis définitivement à la retraite et je profite de la nature en pêchant le saumon. Je vous souhaite à tous beaucoup de succès, de bonheur et une bonne santé! *Dipl. Ing HTL Anton Grolimund, ancien PEX»*



# Ce qui nous unit - Vos voix

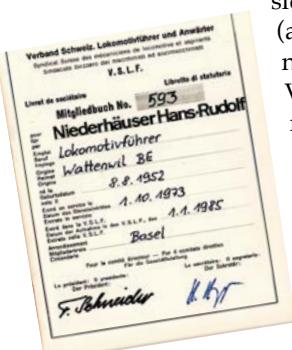


Depuis 2009, je fais partie de l'équipe chargée de l'impression du LocoFolio en tant que chef de projet. Je suis donc heureux de vous faire part de mon point de vue extérieur. Comme je coordonne tout, de la correction (en allemand) à l'impression et à l'expédition, je suis naturellement très au fait de la «vie des mécaniciens de locomotive». Ce que je lis est toujours passionnant et me donne, à moi qui ne suis pas cheminot, un aperçu du système de transport le plus important de Suisse, que je n'aurais jamais pu avoir autrement. C'est comme une fenêtre ouverte sur un monde étranger. Certaines situations m'ont beaucoup touché. Par exemple, la probable orientation de la direction vers des trains sans conducteur qui a posé un problème pour le recrutement de jeunes talents, ce qui a finalement entraîné une pénurie de personnel et a bien sûr eu des répercussions pour moi en tant que client. Ou encore lorsque j'ai appris que le temps passé à changer de cabine dans une gare de rebroussement n'était pas considéré comme du temps de travail productif. J'ai bien sûr aussi pu découvrir les beautés que peut offrir le métier de mécanicien de locomotive. Les photos de trajets à travers les plus belles vallées ou de leviers de soleil que l'on ne peut pas voir autrement me montrent que ce travail et son «bureau» sont uniques. La collaboration avec l'équipe du LocoFolio est également unique pour moi, car je planifie souvent mon temps de travail pendant la nuit. Si j'ai des questions ou quelque chose à communiquer, je peux toujours le faire sur le moment et souvent obtenir une réponse immédiate, car la personne concernée est également au travail. Mais ce n'est qu'un aspect de cette longue et formidable collaboration, qui a toujours été basée sur un travail efficace et collégial. Je tiens à vous remercier chaleureusement pour cette collaboration. Je souhaite à l'équipe du LocoFolio de continuer à faire preuve d'inspiration et de créativité pour 150 années passionnantes supplémentaires. Afin que cette fenêtre sur un autre monde reste encore longtemps ouverte. *Patrick Wälty, Feldner Druck AG*



Ma carrière dans les chemins de fer a débuté le 1er octobre 1973 aux ateliers de Bellinzona.

Comme le SEV était à l'époque le plus grand syndicat ferroviaire, j'ai adhéré à la LPV peu après mon entrée en service. Ma formation de mécanicien de locomotive a duré plus de 4 ans. De plus, en tant qu'aspirant, j'ai dû passer trois mois à l'atelier de Meiringen parce qu'il y avait alors un effectif de mécaniciens de locomotive. À la fin de l'année 1984, trois autres collègues et moi-même avons remis notre démission à la LPV, car nous ne nous sentions pas assez considérés. J'ai ensuite adhéré au VSLF le 1er janvier 1985 (section de Bâle dont le président alors était Enrico Canonica). Le président central du VSLF était Fritz Schneider et le représentant de l'arrondissement Hans Häfliger (avec deux sections, Tessin et Bâle). Lucerne était un groupe trop petit pour former une section, nous étions représentés à l'époque par Hansueli Hänzi. Grâce au nombre croissant de membres du VSLF dans la région de Lucerne, la section Lucerne/Gothard a été fondée en 1989. J'en ai été un des membres fondateurs. J'ai occupé le poste de trésorier au sein du comité pendant quelques années. J'ai également participé activement à la commission technique du VSLF, notamment pour la publication de l'ABC du mécanicien de locomotive en 1988 de la section Lucerne, pour les «CHECK Liste» 1989/92 et pour le compendium du mécanicien de locomotive 1990/92. De 1990 à 2003, j'ai été employé par les CFF en tant que mécanicien instructeur. En 2000, on m'a donc demandé d'animer des cours PCT pour le VSLF au Bürgenstock en tant que formateur. Ayant démissionné de mon poste de formateur en 2003, j'ai transmis cette fonction à Schär Urs. De fin 2004 à fin 2009, j'ai également été président de la section Lucerne/Gothard, aujourd'hui nommée Suisse centrale. J'ai également participé au comité d'organisation de l'assemblée générale de mars 2010 au Schweizerhof de Lucerne. Depuis le 15 février 2015, j'ai pris une retraite anticipée à 62 ans et demi et je suis toujours membre retraité, donc depuis maintenant plus de 40 ans, et j'ai toujours autant de plaisir à participer aux AG de la section et nationales. À bientôt lors de la prochaine AG, *Hansruedi Niederhäuser*



# Impressions tirées du trajet d'accompagnement avec AFAS

Une avancée technologique révolutionnaire pour le Südostbahn?

Raoul Fassbind, président du VSLF

Depuis cet été, le projet AFAS est testé en exploitation régulière sur le réseau du Südostbahn. L'AFAS est un système d'assistance destiné à faciliter le travail du personnel des locomotives. Heureusement, les partenaires sociaux du SOB ont été impliqués très tôt dans le projet et ont pu faire valoir leurs préoccupations. Alors que l'euphorie semblait très forte du côté des ingénieurs, des passionnés de technologie et de la direction, j'ai plutôt eu l'impression que mes préjugés se confirmaient.

Il ne fait aucun doute que les possibilités techniques offertes sont impressionnantes. Déjà, un train a circulé. Cette partie semble certes aller un peu de soi, mais la nouveauté résidait dans le fait qu'il n'était plus entièrement conduit par un mécanicien. Le fait que quelqu'un observe le train pendant la marche n'était pas nouveau non plus, en revanche le point de vue de cette personne l'était.

Dans l'ensemble, il y a peu de critiques à formuler sur le plan technique. À moins que les serveurs ne tombent en panne pendant plusieurs jours, lorsque le temps est magnifique, comme lors de mon voyage d'accompagnement, l'AFAS peut faire fonctionner le train de manière économique comme un conducteur de locomotive lambda. En tant que mécanicien, j'ai certes appris qu'il fallait desserrer les freins avant de démarrer contrairement à AFAS, mais l'essai sur la S31 se fait en partie sur de la forte pente: je ne vais donc pas être trop sévère.

On m'a rapporté à plusieurs reprises qu'en cas de mauvaise adhérence, le véhicule ne réagit alors pas de manière appropriée et qu'il engage une force de traction beaucoup trop importante. Il en résulte une usure des roues et des rails. Mais comme je l'ai dit, lors de mon voyage en août, le soleil brillait, alors concentrons-nous là-dessus.

Pour quitter la gare initiale, il faut encore un mécanicien, de même que pour gérer le flux de clients. Le système se charge du reste, presque entièrement selon les prescriptions de circulation. Il est impressionnant de constater qu'à la suite des critiques du VSLF, il imite désormais encore davantage les habitudes de

conduite du personnel de locomotive. Cela pourrait toutefois se faire au détriment des arguments en faveur de l'AFAS. En effet, si l'on dispose d'un système capable de faire la même chose que le personnel, alors soit on n'a pas besoin du système, soit on n'a pas besoin du personnel; ici, on a les deux.

L'avantage certain du système est qu'en cas de retard, il a pour mission impérative de rattraper le temps perdu, sans tenir compte de l'usure, de la consommation



d'énergie et du confort. Le personnel des locomotives agirait sans doute de manière plus réfléchie.

Ce que mon voyage dans ce train spécial spécialement affrété en compagnie d'une bonne douzaine d'autres syndicalistes n'a pas permis de déterminer, c'est l'effet sur la concentration et la motivation. Comme nous ne sommes que rarement restés plus de 5 minutes d'affilée dans la cabine de conduite et que nous avions beaucoup d'impressions à assimiler, il y a eu beaucoup de va-et-vient et des discussions animées. Je suis donc ici tributaire des commentaires des mécaniciens qui sont impliqués dans l'essai pilote effectif et qui indiquent que l'utilisation de l'AFAS est si simple et demandeuse de si peu de tâches que la concentration se relâche rapidement et que la fatigue survient à de nombreuses reprises. Dans l'ensemble, je suis toutefois arrivé à la conclusion que l'AFAS fonctionne de manière fiable et peut servir à conduire un train. Les

problèmes de sécurité étaient rares, voire inexistant, car il y avait suffisamment de mécaniciens à bord. La panne de serveur survenue fin septembre a toutefois montré à quel point un personnel des locomotives fiable est précieux et où un usage aveugle de la technologie et de la numérisation peut mener.

J'ai toutefois regardé avec une certaine envie l'AFAS et son avantage considérable en matière d'information par rapport à l'ETCS niveau 1 LS. Le système sait très bien où il doit freiner et à partir de quand il doit réduire sa vitesse.

Chapeau! Il serait donc possible de fournir cette information. Un simple affichage de la vitesse à respecter sur l'écran suffirait au personnel des locomotives, mais il semble qu'il n'existe actuellement aucune norme UE/TSI/IOP/ISO/DIN ou autre qui le permette...

En revanche, je n'ai pas du tout été convaincu que l'AFAS puisse générer une valeur ajoutée effective. Peut-être est-il utile dans les longs tunnels, lorsqu'il n'y a pas d'actions à mener ni de lumière du jour sur une longue période mais, au quotidien, il crée surtout de l'ennui et des redondances superflues. J'en suis même venu à me demander si l'AFAS était délibérément développé pour rendre la profession moins exigeante et assouplir les disponibilités sur le marché du travail lors du recrutement.

Mais seul l'avenir nous dira si et comment ces systèmes d'assistance feront leurs preuves et s'imposeront. Tant que du personnel sera employé dans la cabine de conduite, il faudrait lui donner la possibilité d'accomplir son travail de manière motivée et avec des tâches utiles. De plus, il faudra voir combien de moyens financiers pourront être investis à l'avenir dans des systèmes qui n'apportent aucune valeur ajoutée démontrée par rapport à la situation actuelle. L'AFAS n'est pas plus efficace, plus confortable, plus ponctuel, plus sûr ou plus esthétique qu'un mécanicien bien formé, bien informé et très motivé. Utilisons simplement ces compétences un peu mieux au lieu de les restreindre de plus en plus et de les réduire à des questions de sécurité et à des facteurs de coût. ➤



*Photo: Re420 ETCS BoBo Markus Leutwyler*

## ETCS – un argument de vente pour l'ATO et un exemple de processus manquants et défaillants

*Les pertes de capacité et les multiples restrictions du système de contrôle de la marche des trains ETCS font apparaître des effets secondaires...  
Rahel Wyss, membre du comité central du VSLF, responsable CFF Voyageurs*

Dans le domaine technique, le système de contrôle de la marche des trains ETCS constituerait la base d'une circulation ferroviaire sûre, grâce à la surveillance de la marche des trains et à la manière de présenter les informations. Seulement, celles pour le personnel des locomotives et les processus associés font défaut et les surveillances sont défaillantes, ce qui augmente considérablement le risque de distraction. Les éléments de base d'une marche de train reposent entre autres sur l'assentiment donné par l'infrastructure, combiné à d'éventuelles restrictions de vitesse imposées par la signalisation.

Dans les niveaux ETCS 0 et 1, c'est-à-dire dans le domaine de la signalisation extérieure, ces informations sont transmises par des signaux implantés sur le terrain. Le regard est donc essentiellement tourné vers l'extérieur et ne se porte à l'intérieur du véhicule que pour certaines opérations ou pour vérifier des informations. Avec l'ETCS niveau 2, c'est-à-dire dans le domaine de la signalisation en cabine (FSS), toutes les autorisations ou restrictions pertinentes et à respecter sont affichées sur les écrans de la cabine. Des affirmations lors de l'arrivée du système laissaient entendre qu'il était ainsi possible d'abaisser complètement le pare-soleil et de concentrer pleinement son regard sur les instruments de la cabine. Malheureusement, on a oublié de mentionner que même dans le domaine de la signalisation en cabine, il faut continuer à tenir compte de l'itinéraire et que cer-

tains signaux, par exemple le panneau ETCS indiquant précisément l'arrêt, ne sont visibles que dans l'installation extérieure. Il est encore techniquement impossible d'afficher sur l'écran la position d'un quai au personnel des locomotives. Il serait donc impératif de définir un processus pour respecter ces différentes informations. Bien entendu, un tel processus n'existe pas: la signalisation en cabine dans les installations extérieures complexes n'est pas encore au point et ne permettrait pas aux mécaniciens de travailler de manière structurée. Cela conduit chacun à adopter ses «propres processus», en fonction de ses priorités individuelles.

Le fait que le système ETCS n'offre aucune assistance sous forme de signaux acoustiques complique considérablement les choses. L'entrée dans un tunnel, par exemple, produit exactement le même son – «un bip bip» – que l'annonce d'une réduction de vitesse ou l'avertissement relatif à la fin d'une autorisation de mouvement. La seule différence par rapport aux systèmes usuels lors d'un trajet moyen de niveau 2, c'est que le nombre de tunnels traversés est beaucoup plus important que celui des avertissements... Cela entraîne une indifférence dangereuse à l'égard dudit signal sonore. À cela s'ajoute le fait que l'annonce d'une réduction de vitesse ne nécessite aucune confirmation, contrairement à ce que l'on connaît lors de circulations en niveau 0 ou 1. Non seulement elle peut être con-

fondue acoustiquement avec l'entrée dans un tunnel mais en plus elle ne se distingue visuellement que par une couleur blanche au lieu de grise sur le compteur de vitesse. Aucune autre demande d'attention n'est nécessaire. Le personnel de conduite est ainsi systématiquement contraint d'observer en permanence le DMI, sans être déchargé de l'observation continue de la voie. Du point de vue de la sécurité, cela peut être théoriquement déclaré sans danger, car le système surveille en arrière-plan et «rappelle» au personnel de conduite les éventuels manquements et malentendus sous forme de freinages d'urgence.

Dans l'ETCS niveau 1 LS, la situation est encore une fois très différente. Les signaux extérieurs sont pris en compte de manière analogue au niveau 0, mais la surveillance et l'affichage des restrictions s'effectuent via l'ETCS sur les écrans dans la cabine de conduite au lieu du ZUB. La problématique provient du fait que la surveillance elle-même est parfois déficiente et sujette à des erreurs et que leur affichage, en raison de leur caractère incomplet et incompréhensible, augmente considérablement le risque de distraction ou de confusion et donc le danger potentiel.

Ainsi, des limitations de vitesse sont affichées sans qu'il soit possible de savoir si elles concernent le futur, le présent ou le passé. Les vitesses de libération apparaissent à un moment aléatoire sur

l'écran et s'activent à un moment tout aussi imprévisible – leur dépassement déclenche toutefois un serrage imposé et doit être signalé. Cela oblige le personnel de conduite à surveiller en permanence les écrans de la cabine de conduite et donc à se concentrer dans la cabine, par exemple lorsqu'un signal d'arrêt est en approche, et ce en contradiction avec les objectifs d'un système qui est en fait destiné à la surveillance et à l'amélioration de la sécurité.

Garantir une sécurité déjà existante sans valeur ajoutée (remplacement du ZUB par l'ETCS L1 LS) a jusqu'à présent nécessité d'énormes investissements. Le VSLF en a déjà rendu compte en détail dans le passé.

Il semble que les informations nécessaires au personnel des locomotives pour effectuer son travail soient délibérément dissimulées, ce qui conduit à une conduite plus lente ou presque dangereuse ou du moins inhabituelle. Une justification de cette hypothèse semble révélée par l'arrivée du système AFAS et de l'ATO. L'AFAS, le système d'assistance à la conduite automatique actuellement testé par le SOB, trouve sa raison d'être dans un style de conduite qui augmente la capacité par rapport aux mécaniciens. Fondamentalement, l'ATO (automatic train operation) devrait permettre de rendre le trajet plus rapide, plus efficace et plus sûr qu'avec le personnel des locomotives.

**Rien de plus simple, si l'on a préalablement et délibérément compromis fortement ces trois facteurs à l'aide de l'ETCS.**

Comme décrit précédemment, le style de conduite défensif est imposé par le manque d'informations. Contrairement aux mécaniciens, les systèmes automatisques tels que l'AFAS ou d'autres systèmes similaires et niveaux d'ATO disposent de toutes les informations relatives aux limitations de vitesse et aux paramètres de surveillance, ainsi que des endroits où ceux-ci sont activés. Ils peuvent ainsi adapter leur vitesse avec précision et gagner du temps.

Il est intéressant de noter que les chemins de fer s'inspirent très souvent et volontiers de l'aviation. Mais alors que dans ce domaine, il existe des règles clairement structurées, enseignées et régulièrement contrôlées concernant la différence entre le vol à vue (analogique au niveau 0) et le vol aux instruments (analogique au niveau 2), les chemins de fer y renoncent tacitement. Dans l'aviation, il est précisément défini à quel moment quels instruments doivent être pris en compte et quels processus doivent être suivis. La traçabilité en est garantie. Contrairement au rail, l'aviation reconnaît la valeur ajoutée que représente le fait que le personnel opérationnel comprenne pourquoi telle action est prescrite ou telle restriction est en vigueur. Les paramètres surveillés sont

définis et connus dans les moindres détails et les avertissements sont émis sous forme acoustique avant toute intervention des systèmes. Il serait impensable de distraire le personnel navigant avec des surveillances trompeuses et de ne pas lui fournir les informations nécessaires.

La différence réside peut-être dans le fait que, dans l'aviation, il n'est plus nécessaire de vendre des systèmes automatisques: ils ont déjà été vendus et jugés bons. Cependant, on a également constaté au fil des ans que toute automatisation est vainque si le pilote perd ses réflexes et n'est pas en mesure d'intervenir de manière adéquate en cas d'incident. C'est pourquoi des règles contraignantes et des recommandations ont été introduites, par exemple celle de revenir à des vols effectués «à la main», sans l'aide de systèmes.

Ce serait un pas dans la bonne direction si les entreprises ferroviaires s'inspiraient de ces expériences et de ces enseignements et se concentraient sur la mise à disposition des informations nécessaires au personnel opérationnel et sur le soutien de celui-ci dans ses actions en faveur de la sécurité. Malheureusement, aucune intention en ce sens n'a été constatée jusqu'à présent. Un échange régulier entre l'OFAC et l'OFT pourrait peut-être être utile, même s'il ne serait guère dans l'intérêt des passagers aériens que l'OFAC s'aligne soudainement sur les normes et les directives de l'OFT..... ➤

## Le trafic ferroviaire fonctionne, les outils numériques sont à la peine

À la mi-septembre, l'outil interne d'information à la clientèle a permis de constater que le chemin de fer fonctionnait bien, à l'exception des innombrables ramifications numériques qui rencontraient des difficultés. Réjouissons-nous d'avoir toujours des solutions de repli ou que les produits numériques soient tout simplement superflus. *Groupe technique*

Un message du 3 septembre 2025 indique que le système d'arrêt d'urgence KBC n'est pas disponible et ce depuis au moins deux semaines. Celui-ci est censé empêcher une situation comme celle qui s'est produite à Baden en 2019 de se reproduire, mais il est probablement trop peu utilisé pour être considéré comme un problème sérieux en matière de sécurité. #Brunoestuncasisolé

Le message du 14 septembre 2025 indique que les problèmes liés aux horloges des gares, qui ont été automatiquement réglées sur l'heure d'hiver après la défaillance d'une interface, ne soient plus signalées. Un technicien doit se rendre sur place dans la cinquantaine de gare concernées afin de réinitialiser manuel-

lement les horloges. Le message du 15 septembre 2025 signale lui un dysfonctionnement dans le processus d'envoi des SMS d'autorisation de départ. Étant donné que le processus de départ est en cours de remplacement depuis longtemps et qu'il est très lent, le recours à un niveau de secours encore plus lent n'a guère d'importance.

Réjouissons-nous de ne pas nous engager plus fort que nécessaire dans les approches numériques et de toujours comprendre le savoir-faire qui se cache derrière et de pouvoir, si nécessaire, le contourner.

Pour l'instant encore. #ATO-Trackside-Server-Down ➤



# Sans espoir

En 2018, CFF Cargo a publié une instruction de travail (G-32740 V3-0) pour les trains 41029/41030. Cette mesure faisait suite à un incident survenu dans le tunnel de base du Gothard, où une bâche recouvrant un train de conteneurs avait provoqué un court-circuit avec la ligne de contact.

Martin Geiger, membre du comité central du VSLF



Photo: Dario Häusermann CBT bifurcation Camorino

Afin de réduire le risque que de tels incidents se reproduisent, ces trains doivent désormais circuler à Vmax 100 km/h dans ce tunnel de base au lieu des 120 km/h préalablement autorisés. Comme il s'agit d'une instruction de travail, le mécanicien est tenu d'informer le chef-circulation de cette restriction.

Lorsque le système de stockage de fichiers Di-Loc a été remplacé par l'application V-App et que ces trains ont été conduits par des mécaniciens d'autres dépôts, ladite instruction de travail a refait surface parmi les collaborateurs. En tant que VSLF, nous sommes intervenus dans un souci de sécurité.

Le fait que le mécanicien doive informer l'infrastructure de la limitation de vitesse n'est en principe pas de son ressort et cela pourrait même être refusé par le chef-circulation. Cette restriction doit être communiquée au préalable par l'ETF (ici, CFF Cargo) au gestionnaire de l'infrastruc-

ture afin que le train soit également planifié dans le RCS avec une vitesse maximale de 100 km/h.

Les limitations de vitesse ne devraient par ailleurs pas être établies par le biais d'instructions de travail faisant référence à des numéros de train. La réglementation prévoit une notification obligatoire en cas de réduction de vitesse. De telles mesures relevant de la sécurité doivent être protocolées, c'est-à-dire par des circulaires NeTS, ou être communiquées sur le bulletin de charge, comme c'est le cas pour les wagons transportant des automobiles (80 km/h dans les tunnels). Une autre mesure possible serait de contacter le client possédant les wagons afin de modifier les bâches et les sangles de manière que le train puisse à nouveau circuler à 120 km/h dans le tunnel. L'entité sécurité, qualité et environnement SQU et divers responsables se sont penchés sur la question et un échange

de courriels intense et prolongé a eu lieu au sujet des solutions possibles. Des mesures techniques ont été recherchées au sein des comités d'experts. Malheureusement, il est très complexe, d'un point de vue technique, de développer le système de manière que les limitations de vitesse sur certains tronçons puissent être affichées au mécanicien de locomotive en fonction du numéro du train.

CFF Cargo va se renseigner auprès du client sur l'état d'avancement de la modification des wagons bâchés concernés. Comme nous partons du principe qu'il s'agit d'une mesure temporaire, nous recommandons de maintenir le statu quo. Selon les informations dont dispose CFF Cargo, la situation est certes très déplaisante, mais aucun risque opérationnel direct n'est connu.

Un jour, le train a fait l'objet d'une annonce ESQ, indiquant qu'en raison d'un problème, il ne pouvait circuler que jusqu'à Kaiseraugst, où il devait être garé. Le lendemain, ce train ex-41029 a circulé sous le numéro 60185 à la vitesse maximale de 120 km/h. Personne ne savait qu'il s'agissait du train soumis à l'origine à des restrictions.

Lors de la réunion des partenaires sociaux du 28 septembre 2023, les syndicats ont reçu la réponse suivante: «*c'est réglé. Jusqu'à la fin de l'année, nous roulerons à 100 km/h et à partir de la JUP 1 (changement d'horaire en cours d'année), la directive sera retirée. La question est donc close. Motif: le détenteur des wagons va les transformer d'ici la fin de l'année.*

Pour faire court, l'instruction de travail est toujours disponible dans la V-app et donc valable. Nous ne savons pas si les wagons ont été transformés et si le train aurait la possibilité de circuler à 120 km/h depuis un an, ou si rien n'a été fait. Ce qui semble être un détail insignifiant se révèle très vite être un problème insoluble dans le domaine ferroviaire. Avec tous les moyens techniques et les processus disponibles, il ne semble plus possible de trouver une solution pragmatique. Limiter systématiquement la vitesse du train en question à 100 km/h en serait une. La perte de temps serait minime, voire nulle, car l'ADL empêche de toute façon bien souvent une marche plus rapide. ➤

## Bruit dans la cabine de conduite

En raison du niveau sonore élevé dans les cabines de conduite, en particulier sur les locomotives de type Re 460, le VSLF a écrit en 2024 aux RH des CFF, notre interlocuteur, pour lui demander de prendre des mesures afin de réduire sensiblement le niveau sonore dans les cabines de conduite. Dans sa réponse, celle-ci nous a renvoyés à la division compétente. (Voir LocoFolio 1/2025).

Suite à un courrier adressé à CFF Production Voyageurs, nous avons reçu la réponse suivante:

*«Nous prenons la situation très au sérieux et différentes mesures ont été mises en place afin d'améliorer durablement la situation sur ces locomotives.*

*Certaines locomotives de la flotte Re 460 se distinguent par le bruit de leur entraînement (moteur de traction et transmission). La plupart du temps, le bruit gênant se situe à une fréquence d'environ 1000 Hz et se produit principalement dans une plage de vitesse comprise entre 80 et 100 km/h. [...]»*

*Après avoir remplacé les pignons d'entraînement des moteurs de traction les plus bruyants sur trois véhicules et mesuré l'acoustique de ces derniers, l'hypothèse selon laquelle ceux-ci étaient à l'origine du bruit a pu être confirmée. Des mesures complémentaires ont révélé une usure asymétrique, qui est à l'origine du bruit. [...]»*

*Pour les locomotives dont le bruit dans la cabine de conduite reste gênant malgré les mesures prises, un remplacement préventif des pignons est prévu. Celui-ci aura lieu en dehors des révisions prévues afin d'améliorer plus rapidement la situation.*

## Information

 SBB CFF FFS

Le bogie 1 N° 131 / moteur 2 sur la loc 460067-2 est bruyant à partir de 100 km/h.  
Le bogie 2 N° 159 / moteur 4 sur la loc 460067-2 est bruyant à partir de 100 km/h.

Le problème de bruit est connu de PDT-DGS mais ne représente aucun danger mécanique.

Des investigations sont en cours afin de remédier à ce désagrément.

Das Drehgestell 1 N° 131 / Motor 2 auf der Lok 460067-2 ist ab 100 km/h lärmig.  
Das Drehgestell 2 N° 159 / Motor 4 auf der Lok 460067-2 ist ab 100 km/h lärmig.

Das Lärmproblem ist von PDT-DGS bekannt aber stellt keine mechanischen Gefahr dar.

Untersuchungen sind im Gang um diese Unannehmlichkeit zu beheben.

P-UHR-KOMP-PDT-DGS / Ph. Becker / S. Joss / 01.06.2021

*Photo: information dans la cabine de conduite de la Re 460 067 en septembre 2025*

Même si ce remplacement contribue de manière significative au problème du bruit, d'autres facteurs peuvent également se révéler bruyants dans la cabine de conduite. C'est pourquoi d'autres mesures sont en cours d'élaboration ou d'examen. Il s'agit par exemple:

- *La mesure du respect des tolérances dans les entraînements.*
- *L'activation du mode de fonctionnement à charge partielle a réduit le niveau sonore dans la cabine de conduite. Une analyse détaillée des composants d'entraînement sera effectuée en juillet 2025 à Yverdon sur la Re 460 079 déjà révisée.*
- *Mesure de l'effet positif du fonctionnement à charge partielle sur le niveau sonore dans la cabine de conduite.*

*Nous tenons à souligner que le bruit gênant dans la cabine de conduite de certaines Re460 est connu, pris au sérieux et que des mesures*

*appropriées sont en cours pour y remédier.»*

La réponse détaillée peut être consultée auprès du VSLF.

Le sujet est à l'ordre du jour et des mesures ont apparemment été prises depuis 2022.

Le problème n'est pas encore résolu. Nous saluons toutefois les efforts déployés pour améliorer la situation et nous réjouissons que des mesures aient été prises pour la Re 460.

La question fondamentale du niveau élevé de pollution sonore dans diverses cabines de conduite de toutes les flottes, notamment en raison du bruit des systèmes de climatisation et de la proximité des composants de traction avec le poste de travail, qui s'est aggravé en raison de l'augmentation des vitesses et de l'allongement des tunnels, n'a pas été abordée. ➤



*Photo: Dario Häusermann*



Photo: Markus Leutwyler

## Installation exemplaire de signaux sur le sol suisse

Groupe technique VSLF

Il existe des lignes sur lesquelles les signaux principaux sont systématiquement placés à gauche, même lorsqu'il s'agit de doubles voies (y compris dans les courbes à gauche). Ainsi, sur la ligne qui va de Bâle SNCF à Mulhouse (F), jusqu'à la frontière à St. Johann, les prescriptions suisses s'appliquent et les signaux sont donc également suisses. À partir de Bâle, les trains sont conduits par du personnel français. Et comme la France accorde une grande importance à l'installation correcte des signaux, les signaux suisses sont bien placés à gauche, conformément aux principes. En réalité, cela ne va pas de soi sur cette ligne. On observe la même chose sur la ligne Genève – La Plaine ainsi que sur la ligne Genève – Annemasse.

*La mise en place irréprochable des signaux n'est donc qu'une question de volonté.*

*Photos 1 à 4:  
Signaux à gauche dans le sens de la marche entre Bâle SNCF et St. Johann*



Photo 1

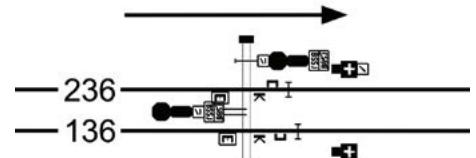


Photo 2



Photo 4

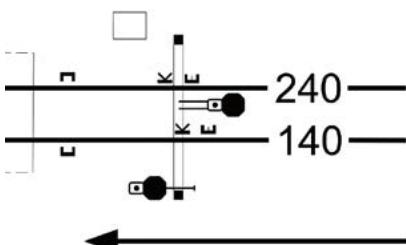


Photo 3



Photo 6

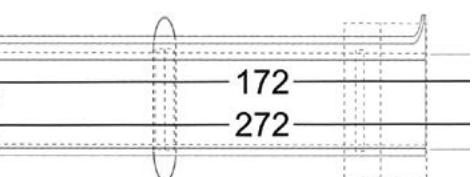


Photo 5

*Photo 5:  
Mât de signalisation sur le viaduc de la Jonction entre Genève et Annemasse*

*Photo 6:  
Viaduc de la Jonction datant de 1941-45 sur la ligne Genève - Annemasse avec le mât de signalisation au centre. Photo: Klaus Foehl / Wikipedia ➤*

# Chaos dans les signaux

Les problèmes liés au dépassement des limites de manœuvre à la fin des gares sont de plus en plus fréquents. Au risque de collisions frontales!!  
Groupe technique VSLF

Avec le signal «indicateur de fin de gare», qui, selon le règlement, «peut se trouver à droite», la limite n'est pas toujours aisément identifiable. Et si le signal d'entrée en sens inverse peut être identifié et déterminé comme limite de manœuvre, les panneaux de fin de gare ne sont alors même plus nécessaires.

Exemple à Zurich Mülligen en direction de Schlieren:

Six voies; la deuxième voie en partant de la gauche est la sortie de Mülligen vers Schlieren. Le signal d'entrée en sens inverse comporte un indicateur de fin de gare. Cet indicateur de fin de gare se trouve à droite de la voie et est apparemment interprété comme n'étant pas valable pour la voie de sortie. Un grand nombre de mécaniciens de locomotive ont déjà franchi cette limite de manœuvre, ce qui a incité les responsables à mener des actions ciblées. D'après nos informations, ce n'est pas toujours l'infrastructure des CFF qui bloque pour installer un signal d'arrêt de manœuvre à gauche de la voie.

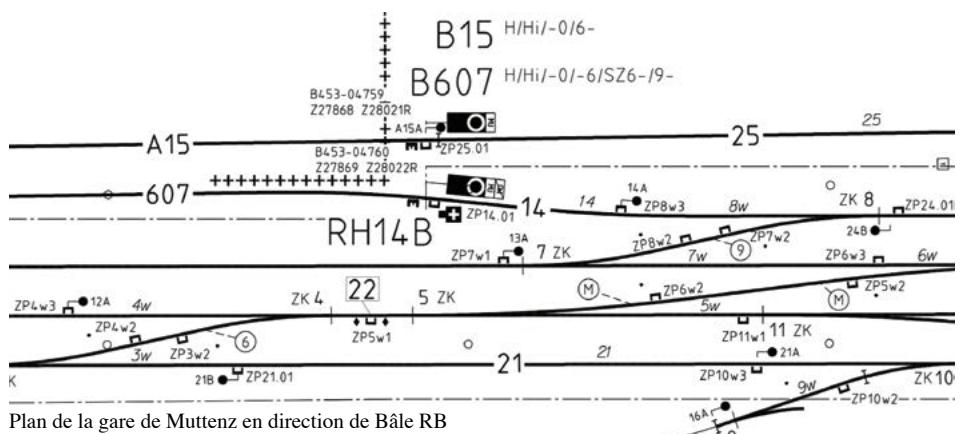
Exemple de Muttenz en direction de la gare marchandises de Bâle:

Avec le nouveau viaduc bâlois pour le S-Bahn qui va de Muttenz à St. Jakob et à la gare de triage Wolf, il existe de nouvelles voies après Basel RB. Sur la photo, on voit cinq voies, dont trois à gauche sont les voies principales en direction de la gare voyageurs de Bâle. Les deux voies à droite sont les voies de pleine voie en direction de Basel RB. Les deux sont des signaux d'entrée et, sur la deuxième voie à partir de la droite, c'est apparemment une limite de manœuvre, ce qui n'est pas le cas de la voie tout à droite (!?). Le signal d'arrêt de manœuvre est clairement à gauche de la voie et valable. Cependant, l'indicateur de fin de gare se trouve à gauche de la voie pour la voie la plus à droite. Situation absolument confuse et intolérable dans une installation très complexe.

C'est précisément dans les installations complexes que des signalisations claires et des principes sans ambiguïté dans les prescriptions sont une nécessité. Il est manifestement urgent d'agir. Dans l'intérêt de la sécurité et de la protection du personnel des locomotives, le VSLF s'engage depuis de nombreuses années dans ce domaine. ➤



Sortie de Zurich Mülligen en direction de Schlieren



Plan de la gare de Muttenz en direction de Bâle RB



Sortie de Muttenz en direction de Bâle PB et Bâle RB

# Panneaux en tôle non éclairés

Lorsque l'on roule en direction d'une voie en cul-de-sac, il est toujours conseillé de s'arrêter avant le butoir et de ne pas le percuter. Même à très faible vitesse, les conséquences peuvent être graves. Il y a des risques d'avoir des blessés parmi les voyageurs et le mécanicien de locomotive se retrouvera en tout cas face à son chef, mais aussi, probablement, dans la presse. *Groupe technique*

C'est pourquoi, à Lucerne ou à Zurich par exemple, les butoirs ne sont en général pas percutés. C'est également le cas de nombreuses gares, comme celle de l'Est à Paris, à Milano Centrale, à Budapest Keleti et à la gare centrale de Munich. Dans le cadre du déploiement de l'ETCS Level 2 à des lignes secondaires, les signaux extérieurs sont supprimés et remplacés par des panneaux en tôle non éclairés. En Level 2, le mécanicien de locomotive regarde l'écran devant lui qui

donne l'assentiment pour circuler. Vers la fin de celui-ci, l'écran indique une vitesse de libération (par exemple 15 km/h) et la fin effective de la marche doit être repérée à l'extérieur sous la forme d'un panneau bleu avec une flèche jaune. Celui-ci peut se trouver à gauche ou à droite de la voie. Là où auparavant un signal avec une lampe rouge avertissait du danger au niveau du butoir, seule une plaque métallique est désormais installée sur le côté. Elle est souvent difficilement

visible, voire invisible, en cas de chute de neige ou encore dans l'obscurité. Il s'agit là d'un recul évident en matière de sécurité et de qualité, et d'un transfert d'éventuelles conséquences vers le mécanicien de locomotive. Il s'agit clairement d'une détérioration due aux nouveaux «systèmes de contrôle de la marche des trains» européens et coûteux. Espérons qu'un jour, la lumière éternelle ne sera pas également remplacée par une plaque métallique. ➤



Signal d'arrêt ETCS à hauteur des butoirs



Situation de nuit avec un signal d'arrêt ETCS.



Situation de nuit avec un signal d'arrêt lumineux.

## RTE – Prescriptions sous forme de recommandation

Cette année, la journée de formation continue du personnel des locomotives CFF Voyageurs a inclus une visite dans les centres d'exploitation. L'objectif était de renforcer la compréhension mutuelle entre le personnel des locomotives et les chefs-circulation.

*Groupe technique*

Cependant, il a également été constaté que les réponses apportées à des questions concrètes étaient évasives. Par exemple la question des trains qui sont garés sur des voies trop courtes. La norme RTE prévoit une longueur de train + 13 m de tolérance, ce qui n'est souvent pas respecté. Les RTE (directives techniques des chemins de fer suisses) constituent la base réglementaire de CFF Infrastructure, auquel les centres d'exploitation sont soumis. Elles sont toutefois publiées par l'UTP, l'OFT n'ayant qu'un rôle consultatif; le personnel des locomotives ne connaît en principe pas les RTE, il travaille selon les prescriptions de circulation et d'exploitation.

Pourtant, il existe toujours des cas où le personnel des locomotives doit se conformer aux RTE. Par exemple, lorsqu'un train doit être garé sur une voie très courte. À la question de savoir pourquoi c'est effectué dans la pratique alors que les RTE prescrivent une marge

de 13 m, la réponse laconique a été que le train a suffisamment de place et libère les sections adjacentes. Les RTE auraient donc le statut de recommandations.

Dans un autre exemple concernant l'annonce des tronçons de ralentissement, CFF Infrastructure argue depuis des années que, selon le RTE, il n'est dans certains cas pas nécessaire d'activer le contrôle de la marche des trains. CFF Voyageurs a entre-temps repris cet argument sans mettre à la disposition du personnel des locomotives la réglementation nécessaire et en vigueur. Selon les prescriptions de service, les ralentissements doivent être annoncés et le système de contrôle des trains doit émettre un avertissement.

Il est donc difficile de comprendre pourquoi CFF Infrastructure s'appuie sur un règlement qui n'a manifestement pas de caractère contraignant, qu'elle respecte parfois plus ou moins et qui lui permet

même, grâce à cette argumentation ambiguë et situationnelle, de convaincre des ETF. Il semble toutefois que, tant dans le cas des voies de garage trop courtes que dans celui de l'absence d'impulsion d'avertissement, la responsabilité soit rejetée sur le personnel qui est le plus susceptible de devoir respecter les lois contraignantes et supérieures.

La manière dont cela se passe, si cela se passe, est laissée à l'appréciation de chacun. La responsabilité et les conséquences sont assumées par chacun individuellement. ➤



Photo Al Bong Unsplash

# ZF 2.0 – Quand l'efficacité prime sur l'expérience

Le nouveau concept d'engagement ZF 2.0 montre à quel point la théorie de la planification et la réalité opérationnelle se sont éloignées l'une de l'autre – et quelles en sont les conséquences pour les mécaniciens de locomotive.

*Sandro Baumgartner, comité central du VSLF, responsable Ostschweiz, président de la commission du personnel  
ZF et responsable APK à CFF Voyageurs*



Depuis la dernière assemblée générale à Zurich, je suis membre du comité central du VSLF et responsable de la région Est. Les affaires liées à Thurbo et au SOB relèvent de ma responsabilité.

En tant que président de la CoPe ZF et responsable APK, je suis actuellement occupé de manière intensive par le nouveau concept d'engagement ZF 2.0. Je voudrais vous faire part de mon point de vue à ce sujet.

## *Une planification sans lien avec la pratique*

Chez les CFF, la planification est une branche sous une hiérarchie spécifique et n'est pas implantée dans ZFR. Cette séparation est essentielle pour comprendre pourquoi les tours de service sont souvent élaborés dans un bureau et non sur le terrain. Ce qui fonctionne sur le papier peut rapidement échouer dans la pratique: cela peut être réaliste pendant les vacances, à quatre heures du matin, lorsque le rail est sec tout en étant difficilement applicable pendant les heures de pointe, lorsque le trafic est dense.

La nouvelle logique des tours repose sur le logiciel Phönix. Elle fonctionne selon des paramètres prédéfinis. Chaque année, les planificateurs ont pour mission d'être plus efficaces que l'année précédente. Comme l'horaire annuel ne change que peu, il est clair qu'il faut presser d'autant plus le citron pour atteindre ce but.

## *L'exemple de Ziegelbrücke*

L'exemple de Ziegelbrücke montre où mène cette évolution. Le dépôt perd de son attrait, les agents partent. Une augmentation de 2 % de l'efficacité peut sembler anodine, mais elle représente en réalité un durcissement considérable. Les économies ne se font plus sur les processus, mais sur les personnes.

## *Les critiques sont restées lettre morte*

Une ébauche de tours a été présentée et un courrier a été adressé à la direction et au service de répartition. Des problèmes évidents ont été signalés: battements trop courts, absence de redondance, manque de relèves, perte de connaissances pratiques. Aucun de ces points n'a été pris en compte.

La planification a déclaré que les lignes et les véhicules étaient fixes. Les modifications ne sont possibles que si elles n'entraînent pas de coûts supplémentaires. Cette fois-ci, l'APK avait une tâche titanique à accomplir. Avec le soutien de la CoPe, la présence à toutes les réunions a été assurée et d'innombrables heures ont été investies. Au lieu d'ajuster comme d'habitude une part de 20 à 30 %, le plan des tours de service a été entièrement refait dans de nombreux endroits. Quatre semaines étaient largement insuffisantes pour cela. Malgré un travail intensif et des propositions concrètes, seules quelques modifications ont été acceptées. Trois dépôts germanophones ont rejeté la planification, l'un d'entre eux a choisi l'escalade.

## *Réunion avec le chef ZFR*

Claudio Pelletieri, chef ZF, était également présent à des réunions. Il a souligné les besoins humains et le souhait d'une bonne collaboration harmonieuse entre les collaborateurs et la planification. Cependant, dans le système Sopre, les ébauches initiales sont toujours disponibles sur de nombreux sites, sans les ajustements de l'APK et de la CoPe. Tout ce travail aurait donc été vain. Ce qui est important pour moi, c'est que personne parmi les CTF, la direction, la répartition ou les directions de production et régionales n'a inventé ce concept. Eux aussi subissent sa mise en œuvre.

## *Nous ne sommes pas des machines*

En ce moment, il est essentiel que tous les mécaniciens de locomotive connaissent bien la CCT, la LDT, l'ordonnance sur la LDT, les BAR et les délais d'annonce énumérés dans la P2003174. Nous devons nous protéger. Nous ne sommes pas des machines. Nous sommes des êtres humains avec des besoins. La CCT le dit clairement:

**«Les collaboratrices et collaborateurs commencent leur travail dans un état qui leur permet d'accomplir leurs tâches de manière irréprochable et en toute sécurité.»**

Une accumulation de «cas ZUB» montre que des personnes travaillent à la limite de leurs capacités. Une personne fatiguée

ou épuisée ne peut pas se concentrer pleinement.

## *Une voie dangereuse*

L'approche actuelle est risquée. Au lieu d'approcher les limites avec retenue, on planifie le maximum, tant sur le plan humain qu'opérationnel. Ce n'est que lorsque cela ne fonctionne plus que l'on procède à une correction minimale. Ce n'est pas une planification responsable.

## *La solidarité comme réponse*

Nous observerons attentivement le changement d'horaire et veillerons à ce que les ajustements nécessaires soient effectués afin que le trafic ferroviaire reste stable. Nous sommes solidaires. Nous sommes responsables les uns des autres. Dans les moments difficiles, la solidarité est essentielle. Je suis convaincu que la direction reconnaît que seule l'action peut rétablir la confiance.

Car seuls des collaborateurs satisfaits donnent plus que ce qu'ils doivent. ➤



# La philosophie de sécurité POTS des CFF

La sécurité n'est pas le fruit du hasard. De nombreux experts brillants se sont penchés sur la question et ont développé des philosophies visant à sécuriser les processus opérationnels. Le principe STOP est largement répandu et approuvé. *Markus Leutwyler*

«STOP» signifie substitution, mesures de protection techniques, organisationnelles et personnelles. Cela signifie qu'en premier lieu la substitution doit éliminer le danger en remplaçant un système dangereux par un système sûr. Grâce à des mesures de protection techniques, le lieu de travail est ensuite conçu de manière à limiter le danger. Les mesures de protection organisationnelles garantissent la sécurité des processus de travail – elles comprennent également la réglementation du temps de travail. Enfin, vient le niveau individuel.

Le classement n'est pas le fruit du hasard: la protection individuelle n'est que le dernier maillon de la chaîne. Elle est précédée par les mesures qui doivent être prises et mises en œuvre par l'entreprise. Le raisonnement est clair: avant d'intervenir au niveau individuel, toutes les possibilités permettant d'améliorer la situation pour toutes les parties concernées doivent être épuisées. Jusqu'ici, tout cela semble logique et va de soi, pourrait-on penser. En tant que mécaniciens de locomotive, nous sommes exposés à des dangers qui ne concernent pas seulement nous-mêmes, mais aussi, le cas échéant, les passagers, les bien transportés et l'infrastructure. Néanmoins, le principe STOP dans le cadre de notre profession n'est pas appliqué de manière cohérente, voire pas du tout. Les systèmes de signalisation,

les aiguilles de protection ou encore les systèmes tels que le ZUB relèvent des lettres «S» et «T». Ils ont contribué de manière significative à la très grande sécurité du trafic ferroviaire ces dernières années. L'ETCS L1 constitue ici un recul. Il n'existe pas de tel système pour les manœuvres. Il serait donc d'autant plus important de concevoir au moins des mesures de protection organisationnelles permettant d'effectuer le travail de la manière la plus sûre possible. Cependant, comme le montrent les exemples présentés dans ce numéro et dans les numéros précédents, les CFF n'accordent aucune importance à une signalisation logique et visible. Au lieu de corriger et donc de désamorcer les points critiques où les signaux nains à l'arrêt ou les limites de manœuvre sont régulièrement franchis, on inonde le personnel des locomotives de directives, d'informations, de sensibilisations et on le harcèle en cas d'erreur avec des conséquences individuelles. Où et quand les trains ne respectent pas les arrêts prescrits? Ce ne sont pas des endroits

aléatoires mais toujours les mêmes, comme Aarau ou Emmenbrücke Gersag, où certains trains doivent s'arrêter en dehors de la logique «basique» IC/IR/RE, etc. Là aussi, on distribue des mauvais points. Il n'y a pas de démarche scientifique, personne n'analyse les cas avec une approche neutre et n'examine quelles mesures organisationnelles contribueraient à améliorer la situation. Au lieu de cela, on pointe directement le personnel du doigt. Mais les cas les plus graves sont ceux où des mesures organisationnelles

relativement bonnes sont sacrifiées pour des raisons incompréhensibles.

Le nouveau concept d'engagement du personnel des locomotives en est le meilleur exemple. Contre toute raison et contre toute expertise en matière de facteurs humains, on impose coûte que coûte quelque chose qui bafoue le principe STOP.

Chers collègues, soyez vigilants et ne dépassez pas vos limites! Si vous remarquez que vous n'êtes plus concentrés ou que votre vessie est pleine, prenez cela au sérieux et tirez-en les conséquences. La sécurité passe avant tout. ➤



# Des interrogatoires inutiles pour renforcer la morale au travail

Différentes raisons peuvent conduire à une convocation chez le supérieur hiérarchique. Quel est l'intérêt d'une telle mesure?

Groupe processus



Photo: Jessica Christian - Unsplash

Dans une entreprise qui ne manque aucune occasion de souligner sa mauvaise situation financière, il semblerait judicieux de remettre en question de manière critique l'affectation de certains cadres de base et des consultants RH.

En principe, les entretiens et les auditions servent à clarifier et à traiter des questions liées à la sécurité et, plus rarement, à prononcer des mesures disciplinaires. Étant donné que la qualité de travail incroyablement élevée du personnel des locomotives nécessite rarement de tels entretiens, le VSLF n'a dû consacrer que très peu de ressources à l'accompagnement dans le passé.

## En 2025, cela a changé.

Des manquements marginaux dans des procédures accessoires peuvent déjà entraîner une convocation. On se retrouve

les problèmes se sont évaporés et que les accusations sont encore moins graves ou ont déjà été clarifiées avant même le début de l'entretien. Cela laisse supposer que le moindre écart de conduite du personnel des locomotives doit être réprimé et que la discipline et l'ordre doivent être garantis, et ce dans une catégorie professionnelle qui se distingue par son éthique de travail, son sens du devoir et son professionnalisme exceptionnels. Ces entretiens d'accompagnement ne favorisent donc pas la confiance (en soi).

Sur le fond, ces entretiens portent souvent sur des fautes mineures, plus rarement sur des fautes plus graves. Par exemple, une convocation a été justifiée par le fait que, lors d'un dérangement à une porte, le chef-circulation n'avait pas été appelé avant que le mécanicien ne se rende sur place. La situation a alors été

alors face à son supérieur hiérarchique direct, généralement accompagné de conseillers RH et/ou d'experts. Le rapport de force quantitatif est donc d'au moins 2 contre 1 en faveur de l'employeur. Il n'est pas rare que les personnes concernées rapportent ensuite avoir subi des pressions pour reconnaître leur culpabilité et promettre de s'améliorer. Parfois sous forme d'avertissement, parfois sous forme de menace de licenciement. Pour le moment, heureusement, il s'agit de cas isolés. Le VSLF propose donc d'accompagner les personnes concernées lors de ces entretiens. Il est surprenant de constater alors que, bien souvent,

rapidement clarifiée: le mécanicien a appelé depuis son téléphone portable et le chef-circulation n'a pas immédiatement répondu au téléphone. L'agent voulait donc régler rapidement le dérangement, mais le processus sous-jacent ne le permettait pas. Dans un tel entretien, ce n'est pas non plus la promotion d'un travail de qualité qui est effectuée.

En cas d'erreurs plus graves, telles qu'un cas de signal ou une collision, une audition est automatiquement prévue. Dans l'intérêt de la sécurité et du traitement d'un tel événement, nous pouvons comprendre cette mesure, mais nous exigeons également l'accompagnement automatique d'une personne de confiance. Un cas documenté décrit la situation d'un mécanicien qui, après un présumé signal nain, a dû se justifier seul devant son supérieur, une consultante RH, un expert sécurité et deux employés de l'infrastructure. On lui a suggéré à plusieurs reprises de ne pas nier, d'avouer son erreur et d'en assumer les conséquences. Malheureusement, le mécanicien a accepté cette solution. Ce n'est qu'après coup qu'il s'est avéré que le protocole du poste d'enclenchement était erroné, que l'infrastructure n'était pas correctement construite et que le mécanicien n'était pas responsable. Dans un tel entretien, ce n'est pas la pédagogie ou le traitement correct d'une erreur qui est promu.

Quant à l'objectif de «promouvoir la conscience de la situation», soyons bref: c'est inadapté. Expliquer à un mécanicien de locomotive qu'il faut éviter un cas de signal, c'est comme expliquer à un écureuil qu'il ne doit pas tomber de l'arbre. Ceci est ancré dans la génétique tant du mécanicien que de l'écureuil...! Même si on le répète sans cesse au mécanicien de locomotive, un cas de signal peut survenir à tout moment. Les personnes concernées ne le font pas exprès, tout comme il peut arriver qu'un écureuil tombe malencontreusement d'un arbre. Il y a donc certainement un objectif d'optimisation financière derrière ces discussions?

Peu probable, le supérieur hiérarchique et le conseiller RH le font certainement pendant leurs heures de travail; il est impossible de savoir si cela entraîne la négligence d'autres tâches peut-être plus

importantes. La question de savoir s'il y a réellement du travail pour ces personnes ou si celui-ci est donc généré par la convocation du personnel des locomotives reste sans réponse et ouverte. Le personnel des locomotives, en revanche, est soit rémunéré par le crédit des heures sur son compte de temps, soit il est libéré d'une partie de son tour de service, qui doit alors être effectué par quelqu'un d'autre. Tout le monde a donc des frais supplémentaires, ce qui ne peut donc pas être moins cher. Après tout, l'accompagnateur n'apparaît généralement pas dans un centre de coûts. Le VSLF se réserve toutefois le droit d'exiger à l'avenir de l'entreprise une compensation sous forme de dommages-intérêts pour les accompagnements qu'il effectue par des membres de milice lors de discussions particulièrement inutiles. Blague à part... Afin d'exclure tout objectif de promotion de la collégialité et de l'harmonie au sein de l'entreprise, citons ici les exemples d'accompagnements pour lesquels des

signalements anonymes ont été déposés auprès du supérieur hiérarchique. Il peut s'agir, par exemple, d'accusations de comportement inapproprié, de diffamation, d'erreurs dans l'exécution du travail, d'abus de substances psychotropes ou de bien d'autres choses encore. En raison de la protection des sources prévue par le système de signalement confidentiel, le supérieur hiérarchique se voit contraint de demander des comptes à un employé de bonne réputation et de lui faire prouver son innocence. Cette approche encourage même activement la délation et sape le principe de la présomption d'innocence.

Nous en sommes donc arrivés à un point où nous avons constaté que, mis à part l'exercice d'une pression active à l'encontre des agents, les entretiens d'accompagnement et les auditions n'ont guère d'utilité. Nous nous posons donc la question suivante: pourquoi les CFF insistent-ils avec tant de véhémence, surtout en cette période, pour mener ces en-

tretiens d'accompagnement totalement superflus et de nature stalinienne? Dans le contexte des pressions exercées par les négociations BAR en rapport avec les maudits concepts d'engagement ou les fermetures potentielles de dépôts, nous constatons de plus en plus que le personnel des locomotives des CFF pourrait réagir de manière de plus en plus insatisfaite aux nouvelles dispositions. On peut s'attendre à ce que l'énergie corrosive que les CFF encouragent actuellement activement chez le personnel des locomotives trouve quelque part un exutoire pour des actions destructrices. L'augmentation du nombre d'entretiens peut donc être comprise comme une tentative des CFF de se familiariser dès maintenant avec une manière de réprimer plus rapidement et plus vigoureusement les protestations à l'avenir. Les cas individuels doivent pouvoir rester des cas individuels à l'avenir et la dynamique d'une tempête potentielle doit être étouffée dès le début. Si c'est encore possible...

## Usage abusif des auditions dans les conflits interpersonnels

Un cas survenu à Winterthur, qui s'est étendu sur plusieurs années, a montré que ces auditions peuvent également être utilisées délibérément pour «éduquer» ou harceler les employés. Après son examen final, un mécanicien de locomotive a eu plusieurs incidents mineurs, ce qui n'est pas si surprenant car la formation présentait à l'époque diverses lacunes. Ce qui aurait dû être rapidement réglé par des formations complémentaires et quelques accompagnements par des formateurs ou des experts d'examen a conduit à une situation où le mécanicien concerné a dû faire face aux mesures prises par son supérieur hiérarchique pendant plus de trois ans.

Ce qui avait pourtant commencé par certaines formations complémentaires et des accompagnements s'est transformé en retrait temporaire du permis, avec réaffectation dans un emploi de remplacement. Il s'agissait d'un soi-disant «travail raisonnable» bien en deçà du niveau requis, avec des modalités spéciales pour les congés et un changement de lieu d'affection, le tout sous le maintien permanent d'une menace de licenciement pour des prétextes fallacieux.

Tout cela parce que le ton du mécanicien de locomotive ne correspondait pas au goût de ses supérieurs, des experts d'examen et des conseillers en ressources humaines. Ils ont alors tenté de forcer cette «éducation». Des menaces générales de toutes sortes de conséquences pour des

infractions minimes liées aux sensibilités personnelles des experts d'examen pendant la formation ont déjà été abordées dans les numéros précédents de ce magazine; nous découvrons maintenant un exemple de la manière dont les cadres de base des CFF peuvent également traiter leurs employés.

Ce qui est particulièrement intéressant dans cet exemple, c'est le moment où de nouvelles procédures ont été spontanément mises en place et où celles qui s'appliquaient à la personne concernée ont été suspendues. Par exemple, la personne concernée ne pouvait plus demander ses congés que par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique. Les jours de congé sont demandés par le personnel des locomotives via le système de souhaits ou par téléphone avec la répartition. Le CTF a certes la compétence d'approuver les absences en concertation avec la répartition, mais cela concerne principalement les demandes de congés prolongés. La personne concernée s'est également vu refuser soudainement le droit de prendre ses jours de travail à temps partiel en bloc. Après que le VSLF soit intervenu, lors d'un entretien d'accompagnement, remettant en cause les fondements de cette procédure et faisant peser l'influence des partenaires sociaux dans la conception du processus, les mesures ont été soudainement déclarées levées.

Le VSLF est également intervenu car la menace de résiliation pour un «comportement inapproprié» était sans cesse prolongée sous de nouveaux prétextes

fallacieux après des avertissements pour des futilités. Dernièrement, une de ces mesures chicanières a même été justifiée par le fait que la personne concernée avait respecté les instructions de son supérieur hiérarchique. Cela a conduit au rejet d'une demande de jours de travail supplémentaires par la personne concernée, car son supérieur n'avait pas été impliqué comme prévu. Le fait que le supérieur ait soudainement eu un empêchement pour l'audition sur ce sujet et qu'il ait dû se faire remplacer est également étrange. Lorsque le VSLF lui a demandé de s'exprimer sur sa manière de procéder, le supérieur hiérarchique s'est accordé lui-même un large délai, invoquant des absences pour cause de vacances, alors qu'il travaillait. C'est pourquoi, à la date de clôture de la rédaction de cette édition, aucune réponse n'avait encore été reçue. Le VSLF condamne fermement ce type de harcèlement. Il a donc transmis ce cas aux RH afin qu'une enquête interne soit menée. En cas de conflits interpersonnels entre employés et supérieurs hiérarchiques, il convient de faire appel à une instance de conciliation et de médiation à un stade précoce. Le cas échéant, un changement de supérieur hiérarchique devrait être envisagé. Il est toutefois important de mentionner que, en règle générale, les échanges entre le personnel des locomotives des CFF et leurs supérieurs hiérarchiques directs sont collégiaux et constructifs et que les cas isolés se produisent généralement toujours avec les mêmes supérieurs hiérarchiques. ➤

# Quand le réfectoire se résume à un réfrigérateur...

*Il n'y a plus beaucoup de réfectoires ou, comme on les appelle aujourd'hui, de «restaurants du personnel» aux CFF.  
Beda Breu, comité central du VSLF*

Il n'y a plus beaucoup de réfectoires ou, comme on les appelle aujourd'hui, de «restaurants du personnel» aux CFF. Chez Cargo, les dernières cantines qui subsistent se trouvent à RBL (Rangierbahnhof Limmattal, gare de triage de Zürich, ndt.), Lausanne Triage et Bienna. La situation est bien différente pour le secteur administratif. Il y a des cantines gigantesques à l'Aarepark d'Olten et trois cantines à Berne Wankdorf. Là-bas, la rentabilité n'est probablement assurée que du mardi au jeudi, car le lundi et le vendredi, beaucoup préfèrent rester chez eux en télétravail, ce qui a un impact sur le chiffre d'affaires de ces établissements. Le personnel dispose d'un réfectoire à



Ancien restaurant du personnel RBL

RBL Ost, qui fonctionne toutefois au ralenti depuis le covid. Quelles en sont les raisons? Avant la pandémie, la cantine était ouverte jusqu'à minuit. Un cuisinier appliqué nous régalaient de plats délicieux, ce qui était très apprécié. Malheureusement, trop peu de menus du jour subventionnés étaient vendus. Le cuisinier a été licencié et, presque au même moment, le covid est arrivé. La fermeture a été avancée à 14h. Pour les nombreux services du soir ou de nuit, une offre de remplacement insuffisante et inutilisable a été mise en place dans le réfrigérateur. Après diverses interventions, le réfrigérateur a été mieux approvisionné. Malheureusement, la qualité varie encore fortement à ce jour, ce qui nécessite à chaque fois de nouvelles réclamations. Il a également été jugé nécessaire de refaire le sol du réfectoire. Étant donné que l'ensemble du bâtiment est en fin de vie et qu'une nouvelle construction sera nécessaire dans les prochaines années, ces travaux sont quelque peu surprenants.

Pour la période des travaux, HR Konzern a organisé une offre de remplacement.

Comme la cantine était inaccessible pendant une semaine, un buffet avec grillades, sandwichs et croissants pour les pauses des tours du matin a été organisé sur la terrasse. Mais seulement jusqu'à 14



Restaurant du personnel RBL

heures! Une offre de remplacement pour les employés travaillant du soir? Non! Cela a donné lieu à diverses réclamations, ne serait-ce que pour des raisons d'égalité de traitement. Une intervention via la commission du personnel n'a rien donné. D'autres réclamations auprès de deux chefs ont tout de même permis d'installer un réfrigérateur temporaire rempli de nourriture et une machine à café dans le bâtiment. Un grand merci à Andy et Peter. La cantine est désormais rouverte et nous avons été ravis de constater que, outre le sol rafraîchi, le mobilier a également été remplacé et les murs repeints. Il convient également de mentionner la croix dans la fiche de salaire, qui em-

pêche la déduction fiscale des repas pris à la cantine. Si la restauration du personnel ne peut être garantie sans interruption, cette croix ne devra plus figurer à l'avenir dans la fiche de salaire. Les restaurants du personnel n'ont pas seulement pour fonction de nous restaurer, ils sont également très importants pour les contacts sociaux entre nous. Nous nous souvenons avec plaisir de la cantine du dépôt F à Zürich, qui était toujours ouverte, à l'exception du dimanche soir. Ou



après renovation

de la cantine d'Erstfeld, étape appréciée sur le retour du Tessin. Toujours dans la bonne humeur, les délicieuses salades de saucisses et de fromage ou les rösti restent inoubliables...

Comme le souligne régulièrement le service des ressources humaines, la vie sociale n'était pas une préoccupation à l'époque, mais plutôt le bien-être et la satisfaction des employés. ☺

**Nacht- und Schichtarbeit.**  
Ernährungsempfehlungen und Tipps.

Tipps für eine ausgewogene Ernährung:

- Achte darauf, die Hauptmahlzeit möglichst zur gleichen Zeit einzunehmen.
- Die Schweizer Lebensmittelpyramide hilft dir, deine Ernährung ausgewogen und genussvoll zu gestalten. Sie ist kein starrer Ernährungsplan.
- Der „optimale Teller“ rechts veranschaulicht, wie du dir eine ausgewogene Mahlzeit zusammenstellen kannst.

→ Weitere Informationen findest du unter: [Empfehlungen und Tipps](#)

SBB CFF FFS Cargo

Edu-Kampagne 2023. Matz, Kathi Homann, G-SU/SK

Recommandations nutritionnelles bien intentionnées de CFF Cargo en 2024

# Toilettes pour le personnel des locomotives

Les toilettes sont encore aujourd'hui un sujet récurrent. Il existe des toilettes mixtes, des toilettes séparées pour les hommes et les femmes et, depuis peu, des toilettes pour le troisième genre. Tout cela est très bien et va dans le sens de l'air du temps.

Christof Graf, Comité central VSLF

Auch an den Geschäftssitzen der BahLes toilettes sont souvent un sujet de discussion dans les bâtiments administratifs des chemins de fer. Elles doivent être facilement et rapidement accessibles depuis le lieu de travail, en nombre suffisant et, bien sûr, propres. Il y a ensuite le personnel des locomotives. Des toilettes sont également disponibles dans les locaux du personnel des locomotives et sont nettoyées régulièrement. Cependant, ces locaux ne sont pas toujours à proximité des voies en gare. Lors de courtes pauses notamment, le temps est compté pour se rendre dans les locaux à disposition.

Les choses deviennent intéressantes lorsque des changements surviennent dans la planification, par exemple en raison de travaux. Cela entraîne également des modifications dans la circulation des trains. Un train s'arrête alors soudainement à une gare où il passait auparavant sans s'arrêter. Dans certaines circonstances, cela peut permettre au personnel des locomotives de faire une courte pause, voire une pause s'il dispose de suffisamment de temps et que le site est considéré comme tel. La question des toilettes se pose alors rapidement. Et c'est là que les planificateurs font preuve de créativité.

L'idée qui vient le plus rapidement est d'utiliser les toilettes publiques disponibles à ces endroits. Cela devrait suffire. Certains ont également fait remarquer que chaque train dispose de toilettes qui peuvent être utilisées pendant la pause. Il est de notoriété publique que les toilettes des trains et les toilettes publiques des gares ont une hygiène douteuse et ne sont utilisées par de nombreux voyageurs qu'en cas d'urgence. C'est pourtant précisément ce type de toilettes qui est imposé au personnel des locomotives. C'est également une solution peu coûteuse. Inutile de parler de considération dans le cas d'une telle solution. Une solution simple dans de tels cas consisterait en des toilettes mobiles réservés exclusivement aux cheminots. Cependant, ce n'est pas toujours la solution la moins coûteuse, c'est pourquoi on préfère la solution des toilettes publiques. Les mêmes problèmes peuvent également se poser pendant le trajet. Entre les pauses, il peut s'écouler, selon la compagnie ferroviaire, 4,5 ou 5 heures avant de pouvoir à nouveau trouver des toilettes dans un lieu réservé au personnel. Dans les gares où les trains rebroussent, il n'y a pas toujours de bonnes solutions en matière de toilettes. Autre-

fois, on allait simplement devant la locomotive dans les gares de rebroussement. Mais aujourd'hui, cela ne devrait plus être la norme, aussi parce que de plus en plus de femmes exercent le métier de mécaniciennes de locomotive. D'ailleurs, même en tant qu'homme, on est heureux de disposer de toilettes propres où l'on peut se laver les mains.

Il est en fait tragique qu'en 2025, de telles exigences en matière de toilettes décentes ne soient toujours pas une évidence et qu'elles doivent être intégrées dans les spécifications de planification, les réglementations sur le temps de travail ou tout autre accord conclu entre les différentes entreprises de transport. Une solution simple serait d'aménager des toilettes pour le personnel de toutes les entreprises de transports publics dans les grands noeuds ferroviaires, où de nombreux trains s'arrêtent et/ou rebroussent. Souvent, plusieurs entreprises ferroviaires et entreprises de transport urbain exploitant des bus et des tramways sont représentées dans les gares. Si toutes ces entreprises s'associaient, cela offrirait également une bonne occasion aux cantines de proposer une alimentation saine et équilibrée à tous les employés travaillant en horaires irréguliers.

Mais aujourd'hui, chaque entreprise de transport préfère se concentrer sur ses propres intérêts, de sorte que des solutions aussi simples et peu coûteuses resteront probablement un vœu pieux. ➤

**«Joyeux anniversaire, cher VSLF. Grâce à une bonne collaboration dans la production ferroviaire, nous sommes plus ponctuels que jamais !»**



Nous travaillons ensemble au sein de différents cercles. C'est un plaisir de collaborer avec vous !  
Nous tenons à souligner tout particulièrement la contribution du personnel des locomotives à l'amélioration de la ponctualité de 1 % en 2024. Vous y êtes parvenus grâce à de meilleures informations (vPro, etc.) et à l'optimisation de la stratégie de conduite qui en a découlé !

Thomas Graffagnino  
Thomas Wieland  
I-FUB-GAR



# Inaptitude due au diabète

Aux CFF, le personnel des locomotives ayant recours à une pompe à insuline est systématiquement suspendu de ses fonctions. Dans l'UE, l'évaluation de la situation est plus nuancée. Dans le cadre du trafic transfrontalier, les mécaniciens de locomotive européens concernés peuvent circuler sur le réseau ferroviaire suisse, mais les mécaniciens suisses en sont privés.

Un traitement du diabète bien adapté permet aujourd'hui à une personne de mener une vie avec si peu de restrictions qu'elle peut même exercer des activités liées à la sécurité. C'est du moins le cas dans l'UE. Selon les directives médicales ferroviaires UIMC (UIC) 2019, les mécaniciens de locomotive atteints de diabète peuvent, sous certaines conditions, rester en service. La réglementation actuelle des CFF, qui exclut de manière indifférenciée et générale les mécaniciens de locomotive qui dépendent d'une pompe à insuline, est discriminatoire et peut entraîner de graves problèmes pour les personnes concernées. La menace de perdre leur emploi provoque chez elles une profonde angoisse existentielle. La commission du personnel (CoPe) a déposé une motion demandant que les directives européennes soient reprises en Suisse. Cela répondrait à un souci d'égalité de traitement, de protection contre une discrimination et cela permet un maintien à l'emploi de personnes atteintes de maladies chroniques. La même motion demandait également l'autorisation de con-

tinuer à employer des personnes de plus de 70 ans, à condition qu'elles remplissent les conditions médicales requises. De nombreux mécaniciens de locomotive souhaitent être membres actifs d'associations pendant leur temps libre, par exemple dans le domaine des trains à vapeur. La réponse des autorités compétentes a été réservée et très au pied de la lettre, renvoyant à l'ordonnance sur l'admission à la conduite de véhicules moteurs des chemins de fer (OCVM), que nous connaissons également. La réponse avait la teneur suivante: Les prescriptions relatives à l'aptitude médicale du personnel de conduite sont fixées par l'Office fédéral des transports (OFT). L'ordonnance sur l'admission à la conduite de véhicules moteurs des chemins de fer (OCVM) publiée par l'OFT constitue la base juridique et technique obligatoire pour toutes les entreprises ferroviaires et de remontées mécaniques en Suisse. En tant qu'entreprise de transport ferroviaire, les CFF appliquent les prescriptions et dispositions de l'OFT. Position des CFF sur les questions médicales La prise de posi-

tion sur le diabète rédigée par Michael Giger, expert en matière de personnel relevant de la sécurité à l'OFT, a déjà été mise à la disposition de la CoPe et elle est contraignante pour les CFF. L'évaluation médicale des mécaniciens de locomotive est effectuée par les CFF conformément aux prescriptions et directives de l'OFT. Les aspects cliniques mentionnés dans le courrier (par exemple «le développement du diabète de type 2 est favorisé par des facteurs héréditaires, le surpoids et le manque d'exercice physique. (...) Des repas irréguliers, des situations de stress et des horaires de travail irréguliers ont une influence négative sur la stabilité glycémique.») sont couverts par la réponse de M. Giger et ne relèvent pas de la compétence des CFF. Prise de position sur le droit européen: Les entreprises suisses sont exclusivement soumises au droit suisse et aux prescriptions suisses.

Prise de position sur la limite d'âge de 70 ans Pour les CFF, l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Conformément à l'OCVM, les mécaniciens de locomotive peuvent conserver leur permis de conduire jusqu'à 70 ans. Nous nous conformons à cette exigence. La lettre indique qu'il est possible de déposer une demande en tant que particulier auprès de l'OFT. Nous regrettons que les CFF n'aient pas transmis cette demande à l'OFT. ☰

## Schweizer Eisenbahnskalender 2026



- Format XXL 48.7cm x 33cm  
- Spiralbindung mit Wandaufhängung  
- Mit neuster Digitaldrucktechnik und bester Bildqualität  
- 13 farbige Bilder aus der Schweiz  
- 11 verschiedene Fahrzeugtypen  
- 11 verschiedene Bahngesellschaften  
- 1 Zusatzblatt mit detaillierten Hintergrundinformationen  
- Preis inkl. Versand innerhalb der Schweiz 33.50 SFr  
- Versand in weitere Länder auf Anfrage möglich

Zu bestellen bei:  
Daniel Schärer  
079 800 67 33  
[dani\\_e189@sunrise.ch](mailto:dani_e189@sunrise.ch)

# Réduction des jours de congé en raison d'absences maladie

Conformément à l'annexe 4, article 29 de la CCT, les absences pour raisons de santé entraînent une réduction des jours de repos et de compensation.

Groupe sur le temps de travail VSLF



Pour les collaboratrices et collaborateurs travaillant sur le modèle de la semaine de cinq jours, c'est-à-dire pour les catégories de personnel travaillant en horaires irréguliers, comme le personnel des locomotives, une réduction des jours de congé lors d'absence pour des raisons de santé est prévue.

La réduction du nombre de jours de congé se calcule comme suit:

- 63 jours de repos:  $365$  (ou  $366$ )  $\times$  durée de l'absence- les fractions de jours sont ignorées
- 52 ou 53 CT:  $365$  (ou  $366$ )  $\times$  durée de l'absence- arrondi «commercial»
- Les absences d'une journée entière pour raisons de santé n'entraînent aucune réduction jusqu'à 5 jours par année civile
- Le tableau suivant montre l'impact des jours d'absence sur la réduction:

Le VSLF a créé un calculateur simple pour la réduction des jours de maladie. Il est disponible sur la page d'accueil sous l'onglet «Services». Code QR

Il apparaît clairement de ce tableau que cette réglementation entraîne une certaine «irrégularité». En cas d'absence de 5 jours, le temps de travail journalier prévu est crédité pour les 5 jours, tandis qu'en cas d'absence de 6 jours, 2 jours chômés sont réduits, de sorte qu'en réalité, seuls 4 jours sont crédités.

Il existe une grande différence entre les catégories de personnel travaillant cinq jours par semaine et les employés de bureau. Pour les premiers, le temps de travail journalier prévu est crédité, même s'il s'agit d'un jour de congé, mais une réduction est appliquée. Pour les seconds, les jours de congé sont considérés comme pris, même en cas de maladie, mais aucune réduction n'est appliquée. Cela peut conduire à la situation suivante: si un mécanicien de locomotive se déclare malade deux fois pendant trois jours ouvrables, deux congés sont déduits, ce qui se traduit par un solde négatif de 16,4 heures sur le compte de temps de travail. En revanche, si un employé administratif se déclare malade deux fois pendant trois jours ouvrables, le solde du temps de travail reste équilibré.

La différence de traitement est frappante. Pour les employés à temps partiel, ces

Absence en jours	Réduction RT	Réduction CT	Réduction totale
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0
6	1	1	2
7	1	1	2
8	1	1	2
9	1	1	2
10	1	1	2
11	1	2	3
12	2	2	4
13	2	2	4
14	2	2	4
15	2	2	4
16	2	2	4
17	2	2	4
18	3	3	6
19	3	3	6

effets peuvent être encore plus drastiques. En cas d'absence pour raisons de santé, le temps de travail journalier prévu est pris en compte. Pour un employé travaillant à 50 %, trois jours d'absence ne sont donc comptabilisés que pour 12,3 heures au lieu des 24,6 heures qui auraient été effectuées pendant des journées de travail moyennes. Si cette personne se déclare malade deux fois pendant trois jours ouvrables, il en résulte une perte effective de 24,6 heures correspondant aux deux jours de réduction et à la différence entre le temps de travail théorique et son taux d'occupation. À cela s'ajoutent, dans le cas d'un taux d'occupation à 50%, 8,2 heures pour la réduction de deux jours de congé pour le temps partiel. Le résultat dans ce cas est une réduction de 4 jours de travail, et ce uniquement en raison d'arrêts maladie pendant 6 jours ouvrables.

Il est donc évident que pour les collaborateurs travaillant en horaires irréguliers, il est essentiel de signaler toute maladie ou accident à l'employeur, même pendant les jours chômés.

La règle de réduction décrite sert en fait à protéger le personnel travaillant en horaires irréguliers, car elle tient compte

de la répartition irrégulière des jours de congé et prévient ainsi, en théorie, toute inégalité de traitement entre le personnel travaillant en équipe et le personnel de bureau.

Cela implique toutefois que la déclaration de maladie soit toujours effectuée, qu'il s'agisse d'un jour de travail ou non. Il est intéressant de noter que le nombre de jours de maladie du personnel des locomotives est traditionnellement inférieur à la moyenne de l'ensemble de l'entreprise. Cela signifie soit qu'il s'agit d'une catégorie professionnelle en meilleure santé que la moyenne, soit que les arrêts maladie ne sont normalement déclarés (et de manière sporadique) que les jours de travail, ce qui entraîne dans de nombreux cas une réduction mathématiquement correcte, mais injustifiée dans les faits..



# Comment circulera le train de demain?

Cet été, un article intitulé «Comment circulera le train de demain? Nous l'avons testé aujourd'hui» a été publié sur LinkedIn. Il ne faut pas beaucoup d'imagination pour deviner que son «train de demain» circulera automatiquement. Il est encore conduit par un mécanicien aujourd'hui, mais les idées vont plus loin. *Markus Leutwyler*

La photo qui accompagnait le message montrait des personnes rayonnantes comme des «Radium Girls». Le message a récolté 275 likes et autres réactions positives, ainsi que des commentaires tels que «c'est votre ténacité et votre persévérance qui vous ont permis d'atteindre votre objectif».

Votre objectif? Est-il atteint avec la phase de test? On parle alors de la conviction profonde que quelque chose comme cela peut être réalisé, on parle d'endurance et de courage. Un employé des CFF travaillant dans le domaine de l'innovation se réjouit de pouvoir façonner l'avenir ensemble. Tout est rose, c'est la joie pure. Toutes les affirmations des CFF selon lesquelles l'ATO n'est pas à l'ordre du jour semblent aussi crédibles qu'une brochure sur l'achat d'or à des prix équitables...

La joie est une belle chose, et nous souhaitons à tous d'en profiter. Mais nous devons un minimum de réalisme et de pragmatisme, notamment à nos clients et à nous-mêmes.

Les innovations techniques ont toujours suscité un enthousiasme débordant. Il en a été de même pour le radium. Découvert il y a 127 ans presque jour pour jour (le 21 décembre 1898) par Marie et Pierre Curie, ce nouveau métal mystique a trouvé diverses applications formidables au cours des décennies suivantes. Les bains de radium, les boissons au radium et les pommades au radium ont été commercialisés en masse. Mais les montres aux aiguilles et cadran luminescents étaient particulièrement chic. Dans

des usines telles que la «U.S. Radium Corporation», des filles et des femmes appliquaient cette peinture au radium. Elles léchaient les pinceaux pour en affiner la pointe et pouvaient même emporter cette peinture fantastique chez elles pour se maquiller et décorer leur intérieur.

Très vite, nombre de ces «Radium Girls» ont souffert de fragilité osseuse et de tumeurs, et les décès se sont multipliés. La production a continué. Alors que les entreprises niaient tout lien entre le travail avec le radium et les maladies et menaient une campagne de dissimulation, les cadres supérieurs évitaient tout contact avec les substances radioactives et les chimistes se protégeaient avec des écrans de plomb et des masques.

Mais quel est donc le rapport avec les trains automatiques? Il est énorme! Car nous voyons ici l'autre côté de la médaille, celui des dangers que personne ne semble vouloir reconnaître. Outre les erreurs logicielles, les cyberrisques, les problèmes de sécurité des personnes et un risque industriel de concentration dans le cas du GoA4, c'est surtout le fait qu'on exige quelque chose d'impossible du «personnel des locomotives». Dans ce futur si prometteur, sa tâche consistera à surveil-

ler une boîte noire silencieuse qui fait quelque chose sans qu'il soit possible de savoir à l'avance ce qu'elle «envise» de faire. Dans la grande majorité des cas, cette action sera la bonne. Il est probable que la proportion de bonnes décisions sera même écrasante au fil du temps. Mais plus la proportion de bonnes décisions est grande, plus l'ensemble est dangereux. Le «mécanicien» ou la «mécanicienne» perdra sa vigilance dans le tourbillon de la monotonie, c'est scientifiquement prouvé. Au début, une intervention sera peut-être nécessaire tous les deux ou trois jours, puis tous les mois, puis tous les ans. Mais lorsqu'un événement se produira, l'opérateur de la machine sera jugé sur sa réaction. Est-ce juste, est-ce seulement possible? Non, ça ne l'est pas. Ce travail peut être tout aussi destructeur que celui des Radium Girls. Sa seule tâche sera d'assumer la responsabilité des dysfonctionnements de la machine. Pour les entreprises ferroviaires, les autorités de surveillance et l'industrie, il n'est rien de plus qu'un pion sacrifié. Même si le taux d'erreur technique est faible, le risque global reste élevé, car en Suisse, un train prend le départ en moyenne toutes les dix secondes – jour après jour, année après année.

La question n'est pas de savoir si, mais quand un train commandé par une machine commettra une erreur très grave qu'un être humain n'aurait pas commise. Comment réagiront alors les hommes et les femmes rayonnants de la photo LinkedIn?

Assumeront-ils leurs responsabilités ou suivront-ils plutôt l'exemple de la U.S. Radium Corporation et se retrancheront-ils derrière un écran de plomb?



# ADL «V<sub>max</sub>» avant le signal d'arrêt de manière volontaire

Une situation où les manquements d'autres services se répercutent directement sur le personnel des locomotives et modifient dangereusement les priorités.

Groupe sécurité VSLF

Aus der dem VSLF vorliegenden ESQ-II ressort d'un rapport ESQ en possession du VSLF que le message ADL «Vmax jusqu'à Stadelhofen» est apparu sur un train de la ligne S6 du RER Zurichois à la sortie de Küsnacht. Dès le signal avancé suivant, il apparaît que celui-ci présente une image d'avertissement: entrée de Zollikon fermée pendant plusieurs minutes. Lors d'un appel au chef-circulation, celui-ci a expliqué que la poursuite de la marche serait retardée en raison de la circulation sur une seule voie en raison de travaux, mais qu'il faudrait ensuite rouler à vitesse maximale. Il semble pour le moins problématique de recommander à un train de rouler à vitesse maximale après qu'il ait été empêché de poursuivre sa route en raison de problèmes d'infrastructure. La situation était d'autant plus ridicule que le véhicule DTZ qui composait le train circulait avec trois portes paralysées et un convertisseur de courant hors service. Comme souvent, les problèmes liés à l'infrastructure et à l'entretien des véhicules sont tacitement répercutés sur le personnel des locomotives. Malgré tout le cynisme que cela peut inspirer, il faut absolument garder à l'esprit que les conséquences pour la sécurité peuvent être graves dans de telles situations. Un ADL «Vmax» incite le mécanicien à adopter une conduite aussi rapide que possible et ainsi à minimiser le temps de trajet, en laissant tomber les considérations énergétique. Cette indication ADL donne l'impression que le train a la voie libre et qu'aucun signal d'arrêt n'est à prévoir. De plus, il laisse entendre qu'une conduite plus lente et plus détendue nuirait à la circulation d'autres trains. Cela génère un stress subtil mais constant, qui peut détourner considérablement l'attention de la sécurité. Le rapport ESQ correspondant a été déclaré clos sans retour d'information ni conséquences de la part des services concernés. On peut toutefois retenir de ce cas que le personnel de locomotive n'est en principe pas tenu de respecter les vitesses maximales en cas de retards liés au matériel roulant ou à l'infrastructure; si tel est néanmoins le cas, cela est apparemment exigé explicitement et sans égard à d'éventuelles conséquences par l'ADL. Dans ces conditions, ceux qui accordent trop d'importance à la recommandation de conduite ADL peuvent commettre une négligence grave.

## À la mi-août 2025, deux communications de ZFR ont fait parler:

Une news «Apprendre des évènements» a révélé que, en peu de temps, plusieurs mécaniciens de locomotive avaient dépassé à Zurich Mülligen la limite de manœuvre en direction de Schlieren. Parmi les facteurs relevés, il a été mentionné que le panneau de fin de gare était placé à droite et que la voie 182 donnait l'impression d'être la voie 304. Il ressortait notamment de l'analyse du cas que le personnel des locomotives devait consulter les plans de gare avant d'effectuer une manœuvre. Une autre communication indiquait que 22 cas de signaux nains s'étaient déjà produits à fin juillet de cette année et que les analyses des cas montraient que le manque de connaissance des noeuds entraînait des irrégularités. En conséquence, le rafraîchissement des connaissances sur les noeuds a été proposé comme offre de formation supplémentaire facultative dans certaines gares sélectionnées. Il est frappant de constater qu'il s'agit manifestement de défauts de l'infrastructure. Compte tenu du nombre d'incidents, on ne peut en aucun cas parler de négligences individuelles. Malgré cela, il n'y a pas de volonté de corriger les défauts de l'infrastructure, comme le réclame le VSLF depuis des années, par exemple en signalant clairement les limites de manœuvre. Au contraire, on demande des comptes au personnel des locomotives et on espère obtenir des améliorations grâce à des mesures de sensibilisation. Une fois de plus, le personnel des locomotives doit répondre des erreurs commises par d'autres services.



## Pontualité vs usure

Dans le domaine des pressions visant à maintenir les statistiques de ponctualité à un niveau positif, il est intéressant d'observer les interactions entre la consommation d'énergie, l'usure du matériel roulant et de l'infrastructure et les valeurs de ponctualité. Il est également intéressant de voir comment les temps de trajet évoluent en parallèle. Une conduite à plus grande vitesse et des accélérations plus rapides entraînent inévitablement une usure plus importante entre la roue et le rail. Les vibrations qui en résultent sollicitent davantage la voie et les véhicules. Dans le même temps, les processus, les systèmes de contrôle de la marche des trains, les vitesses de ligne, etc. deviennent de plus en plus lents, respectivement lourds. À une certaine époque, les formateurs enseignaient d'accélérer les trains avec la puissance maximale. Sur les DPZ Re450 du S-Bahn zurichois et les Domino RBDe 560, l'usure des roues était si importante que de nouvelles instructions concernant les valeurs d'accélération et l'utilisation du frein électrique ont dû être émises. Cela a entraîné à son tour d'importants retards par temps pluvieux. Sur les Flirt RABe 521-524, des optimisations de la protection antipatinage et des adaptations de software ont été introduites afin de réduire l'utilisation du frein pneumatique. Cela devait permettre de réduire la consommation d'électricité et l'usure, mais cela a aussi entraîné une forte diminution de l'accélération. De plus, lorsqu'il pleut, les véhicules sont très peu maniables au freinage. Au dernier moment, on doit compenser pneumatiquement avec une force de freinage maximale, ce qui entraîne une usure des essieux. Diverses instructions, adaptations, optimisations et recommandations de conduite se succèdent sans cesse. Elles sont censées aider le personnel des locomotives à s'adapter tant bien que mal aux mauvaises évolutions techniques. Il existe désormais tellement d'instructions, d'optimisations et de pratiques différentes que le comportement de conduite des mécaniciens ne suit plus aucune logique claire et n'est donc plus prévisible. Actuellement, la seule mesure sensée et efficace pour garantir la ponctualité et la stabilité du trafic ferroviaire semble être l'allongement régulier des temps de trajet. Et pourtant, d'énormes efforts sont encore déployés pour trouver des solutions techniques et logicielles. La numérisation est considérée comme la solution miracle, mais dans la pratique, elle se heurte elle aussi aux bureaucraties et aux lenteurs de l'administration. ➤



# Concours

## pour les 150 ans du VSLF

Le VSLF fait la fête et tu peux en profiter! Le premier prix du concours est une locomotive en modèle réduit à l'échelle H0 avec la magnifique chouette du VSLF d'une valeur de plus de 400 francs. Cinq calendriers de Dario Häusermann et Daniel Schärer sont également à gagner, ainsi que des couteaux de poche, des stylos, des sacs, des agendas ou des élégants porte-documents en cuir avec le logo du VSLF et la chouette.

### Comment participer?

Remplis le formulaire en ligne en cliquant sur le lien ci-dessous et choisis les bonnes réponses. Indique ton nom et une adresse e-mail valide, puis envoie tes réponses. La date limite d'envoi est le 31 décembre 2025.

Si le nombre de réponses correctes est supérieur au nombre de lots, les gagnants seront tirés au sort. Si les lots ne sont pas tous attribués aux participants ayant donné les bonnes réponses, l'attribution se fera selon le classement des réponses et, à nombre de bonnes réponses égales,

par tirage au sort. Celui-ci déterminera également qui remporte quel lot. Les gagnants seront informés par e-mail. Il faut confirmer la réception de celui-ci dans un délai d'une semaine en fournissant une adresse de livraison, sinon le gain en question sera remis en jeu. Vos données ne seront utilisées que dans le cadre de ce concours et ne seront pas transmises à des tiers. Elles seront supprimées après le concours. Toutes les personnes physiques sont autorisées à participer, à l'exception des membres du comité central du VSLF et de la rédaction du LocoFolio. Les mineurs doivent obtenir l'accord

d'un parent ou d'un tuteur légal. Chaque personne ne peut participer qu'une seule fois au concours. L'envoi des lots s'effectue uniquement à des adresses en Suisse. Tout recours juridique est exclu et aucune correspondance ne sera échangée au sujet du concours. Les gains ne seront pas versés en espèces.  
Bonne chance!

D'ailleurs, tous les articles VSLF sont également disponibles en tout temps dans la boutique et il y a actuellement des promotions! (La participation au concours n'entraîne aucune obligation d'achat.)



## Qui sont les photographes?

Qui n'a jamais admiré les fantastiques photos ferroviaires que nous avons le privilège de publier dans chaque numéro du LocoFolio? Elles sont l'œuvre de passionnés de photographie ferroviaire. Deux

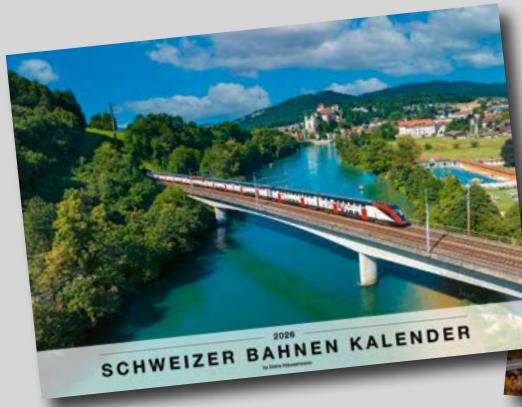
d'entre eux sont Dario Häusermann et Daniel Schärer.

Chaque année, ils publient un calendrier qui enthousiasme un large public. Cette année encore, ils ont préparé un calendrier avec des photos toutes plus belles les unes que les autres. Les photos de ce magazine proviennent en partie des

nouveaux calendriers et sont signalées en conséquence. Les calendriers peuvent non seulement être gagnés par le biais du concours mais aussi achetés.

Cela constitue un excellent cadeau de Noël! À recommander vivement! (La participation au concours n'entraîne aucune obligation d'achat.) ➤

**Dario Häusermann:** «Que ce soit dans la cabine de conduite chez railCare AG ou au bureau aux CFF, j'ai eu la chance de pouvoir faire de ma passion mon métier. Né en 1989, je partage non seulement la même année de naissance que Daniel Schärer, mais aussi de nombreux souvenirs communs du bon vieux temps du début des années 2000, que nous avons immortalisé avec notre appareil photo. Cette période, marquée par une motivation mutuelle et une volonté constante de nous améliorer, a fait de nous non seulement de très bons amis, mais aussi les plus grands concurrents dans le domaine des calendriers.»



**Daniel Schärer** se décrit ainsi:

«Malgré mon jeune âge (je suis né en 1989), je suis un passionné de chemins de fer, que ce soit dans ma vie professionnelle en tant que mécanicien de locomotive chez CFF Cargo International ou dans ma vie privée en tant que modéliste ferroviaire et photographe ferroviaire.

Le virus du chemin de fer m'a contaminé dès mon plus jeune âge et il m'est rapidement apparu que le chemin de fer ne devait pas seulement être un hobby, mais aussi ma passion.»



# Visite éclair à la Forchbahn

À la gare de Zurich Stadelhofen, si l'on jette un œil à la rue devant la gare et derrière l'agitation qui règne sur les quais, on peut apercevoir quelque chose qui ne cadre pas du tout avec la livrée bleue et blanche des tramways zurichoises. «Suis-je arrivé à Berlin?», se demande l'observateur en voyant la motrice rouge et crème avec des bandes décoratives noires, qui ressemble au S-Bahn berlinois.

Simon Steinmann, président de la section Ostschweiz du VSLF



Be 4/4 (ancienne)....

Non, cette palette de couleurs est celle d'un train de la Forchbahn (FB). Il s'agit d'un des innombrables petits chemins de fer à voie étroite suisses qui, dans l'ombre des géants touristiques tels que les RhB, MGB, MOB et Zentralbahn, ne sont pas particulièrement connus au niveau national ou international, mais qui marquent considérablement le quotidien de leurs passagers.



La délégation du VSLF à la gare de Forch

Le matin du 27 août 2025, Raoul Fassbind, Rahel Wyss, Marc Engelberger, Dario Bai, Markus Leutwyler et moi-même sommes montés à la gare de Zurich Stadelhofen dans la «Frieda Bünzli», comme la Forchbahn est affectueusement surnommé dans le langage populaire local. Notre destination est le centre d'exploitation de Forch, où Damian Keller, responsable de l'exploitation, nous a invités.

Avant d'y arriver, voici un bref aperçu de l'histoire de la FB.

Les transports publics vers Forch existent depuis 1836 sous la forme d'une diligence postale. Vers 1870, l'idée d'un chemin de fer a été envisagée pour la première fois. De 1905 à 1912, des «Martini-Bus», une forme primitive d'autobus, circulaient sur cette ligne. C'est suffisamment rare pour le souligner, le train a remplacé une ligne de bus lorsque la Forchbahn a obtenu sa concession le 12 juin 1908. Elle a été conçue comme un tramway interurbain et circulait sur la Forchstrasse ou parallèlement à celle-ci. Au terminus d'Esslingen, il y avait une correspondance avec le chemin de fer Uster-Oetwil (UOe), dont le terminus à Langholz offrait à son tour une correspondance avec le chemin de fer



Souvenir: Luxemburgerli frais de Zurich

Wetzikon-Meilen (WMB), deux chemins de fer frères du FB dans l'Oberland zurichoises, qui n'existent toutefois plus aujourd'hui. En effet, dans les années 1950, la WMB et l'UOe ont été convertis en service de bus à la suite de référendums populaires. La Forchbahn a échappé à la fermeture parce qu'elle était en meilleur état sur le plan structurel, qu'elle reliait la périphérie à la ville et qu'un essai avec des bus n'avait pas été concluant. Le chemin de fer a été modernisé pour la première fois en 1954, avec un large soutien de la population.

À partir de 1970, les dépôts de la Forch ont été rénovés et ont pris leur forme actuelle. Comme le tramway n'avait plus sa place dans le centre de Zumikon, pres-



... et Be 4/6 (nouvelle) à la gare de Forch

que tout le tracé communal a été enterré à l'initiative d'Elisabeth Kopp, alors présidente de la commune et plus tard première conseillère fédérale de Suisse. C'est pourquoi Zumikon dispose aujourd'hui d'un «métro» de 1758 m de long.

Depuis lors, la Forchbahn circule hors de la ville entièrement en dehors de l'emprise routière. Les véhicules les plus anciens encore en service aujourd'hui, basés sur le Tram 2000, datent également de cette époque. En 2004, des véhicules à plancher surbaissé et climatisés ont été achetés pour la première fois à Stadler Rail. En raison d'une modification de la législation, tous les passages à niveau sans barrières ont été supprimés grâce à des fonds fédéraux. Au printemps 2025, le dernier passage à niveau encore à équiper de barrières a été modernisé à Egg.

Nous sommes de retour dans le présent et notre train est entre-temps également arrivé à la gare de Forch. Nous sommes accueillis par Damian Keller et commençons notre visite, suivie d'un trajet aller-retour vers Esslingen. En 2025, la Forch-

bahn est un train de banlieue moderne qui jouit d'un fort capital sympathie dans la région. En cas de perturbations, les commentaires des passagers affluent régulièrement, qu'ils soient positifs ou négatifs. Cela reflète parfaitement l'état d'esprit des utilisateurs de Frieda.

Nous apprenons que l'exploitation est un défi quotidien: la Forchbahn, désignée par la ligne S18, fait partie du réseau express régional de Zurich. Aux heures de pointe du matin et du soir, quatre trains rapides et quatre trains régionaux circulent chaque heure entre Stadelhofen et Forch, puis tous les quarts d'heure entre Forch et Esslingen. Les neuf compositions de trains nécessaires à cet effet représentent l'ensemble du parc de véhicules, qui se compose de trois générations de matériel. Cela nécessite une grande disponibilité des véhicules, car il n'y a pas de réserves réelles. En cas de panne, les réparateurs et les techniciens doivent donc réagir rapidement. Une porte défectueuse est isolée par le personnel des locomotives et la réparation est effectuée immédiatement, c'est-à-dire dès que le train passe à Forch. Les autocollants sur les portes en dérangement, si courants ailleurs, sont rares ici. Si certains véhicules doivent être retirés de la circulation, cela n'entraîne pas immédiatement de



La couleur du gilet de sécurité des visiteurs prête à sourire

suppression du train, mais les passagers le remarquent en raison de la composition réduite.

Selon Damian Keller, il y a relativement peu de problèmes sur la ligne principale Rehalp-Esslingen, mais l'exploitation sur la ligne urbaine est problématique. La FB

circule sur une infrastructure étrangère, même si elle travaille en étroite collaboration avec les VBZ. La fréquence élevée des tramways entraîne souvent des retards, mais la plupart des problèmes sont dus à des collisions avec des véhicules routiers. Celles-ci entravent non seulement considérablement l'exploitation, mais réduisent également la disponibilité de la flotte, explique M. Keller.



Le chef d'exploitation Damian Keller nous montre l'installation d'entretien



## Ihr Partner für umfassende Bahndienstleistungen

### Betrieb & Personal

Akkreditierter Personaldienstleister mit erfahrenen Lokführer, Rangier- und Begleitpersonal für Bau-, Güter- und Streckendienst.

### EVU & Consulting

Beratung und Begleitung beim Aufbau von Eisenbahnunternehmen, Sicherheits- und Netzzugangsbewilligungen sowie Notfallmanagement.

### Ausbildung

Schulungen und Prüfungen nach BAV-Standards für alle Lokführerkategorien inkl. Deltakurse, Baureihen- und Zusatzschulungen.

### Logistik & Services

Baustellenlogistik, Linienbetrieb, Schicht- und Dienstplanung sowie grenzüberschreitende Logistiklösungen.



Avant le début du trajet de démonstration dans la Be 8/8 «Chameau»

En dehors des heures de pointe, un train est depuis plusieurs années gardé prêt au départ sur la Forch en tant que «train de réserve», une idée inspirée des CFF. De plus, deux bus de la société Autobusbetrieb Zürich Zollikon Küsnacht (AZZK) sont stationnés à Forch, prêts à être utilisés. Ils sont loués par la Forchbahn afin de pouvoir rapidement mettre en place un service de remplacement en cas de perturbation. À cette fin, certains mécaniciens de locomotive de la Forchbahn, comme ceux du Waldenburgerbahn, possèdent également un permis de conduire de bus.

Selon Damian Keller, un tel «petit train» (terme qui, contrairement à «tram», est encore apprécié) présente des avantages

et des inconvénients à plusieurs égards. Une modification nécessaire de la réglementation peut être décidée et introduite lors d'une seule réunion. Les distances sont courtes, les hiérarchies plates et les structures simples et flexibles. En revanche, les moyens financiers sont plutôt limités et il n'y a pas d'armée de personnel administratif en cas de besoin. De plus, comme tous les autres chemins de fer, il faut satisfaire aux exigences en constante évolution en matière de réglementation et de sécurité, ce qui n'est pas toujours facile. Dans un avenir proche, un système ECM (Enterprise Content Management,



Le mécanicien Beat Krebsen dans son élément

système électronique de gestion des biens de l'entreprise), déjà obligatoire pour les chemins de fer interopérables, sera mis

en place pour la maintenance des véhicules. Il faut maîtriser ces contraintes et les coûts qui y sont liés, ce qui n'est pas toujours facile avec un budget limité, explique M. Keller.



Le dispositif de saisie des données pour le ZSL-90, le train mesure 72 m de long, a un rapport de freinage de 140 % et une vitesse maximale de 65 km/h

La Forchbahn présente une autre particularité: elle est l'une des quatre seules compagnies ferroviaires au monde à utiliser le système de contrôle des trains «Zugsicherung mit Linienleiter» (ZSL-90). Ce système est également utilisé par le RBS dans le canton de Berne, le WSB en Argovie et la compagnie ferroviaire de l'aéroport de Kuala Lumpur. Dans les années 1980, le RBS a connu une série d'accidents qui ont nécessité la mise

L'enthousiasme pour le poste de conduite nous rapproche.

[bls.ch/lokpersonal](http://bls.ch/lokpersonal)

**bls**  
réunit.

en place d'un système de contrôle de la marche des trains amélioré. Celui-ci a été développé par la société Integra (qui fait aujourd'hui partie de Siemens Mobility) en collaboration avec l'OFT. Il est basé sur le système de contrôle des trains en ligne (LZB), largement répandu en Allemagne. Le ZSL-90 transmet les don-



Dans le hangar de 1972

nées de sécurité ferroviaire via un émetteur placé au milieu de la voie et dispose de certaines fonctions dont aucune voie ferrée à écartement normal en Suisse ne dispose aujourd'hui.

En compagnie du mécanicien Beat Krebs, nous passons maintenant à l'essentiel de notre visite, à savoir le trajet de démonstration entre le dépôt de Forch et Esslingen et retour. Notre train nous attend dans le «nouveau» dépôt datant de 1972. Il se compose de deux automotrices Be 8/8, affectueusement surnommées «chameaux» en raison de leurs superstructures sur le toit. Beat a de la chance aujourd'hui, car il peut tester avec son train des situations opérationnelles qui auraient des conséquences désagréables dans le cadre du travail quotidien normal, car même sur la ligne de Forch, les serrages imposés doivent être signalés.



La console d'affichage ZSL-90. Le train roule à 37 km/h et est surveillé à 60 km/h.

Un premier essai de sortie du dépôt s'achève après quelques centimètres, rien ne fonctionne sans la saisie des données du train. Le train réagit également par un serrage imposé en cas de tentative de sortie du dépôt sans autorisation, de rencontre avec un aiguillage mal positionné sur la voie ou de dépassement d'un signal d'arrêt de manœuvre. Le système comporte une séquence en trois étapes qui garantit la sécurité: d'abord un signal sonore, puis un serrage système. Si celui-ci ne suffit pas, un serrage imposé jusqu'à l'arrêt est inévitablement déclenché.

Le ZSL90 est également capable de sur-



Bien visible ici: l'émetteur du ZSL-90

veiller les manœuvres, une fonction dont les chemins de fer suisses ne disposent toujours pas et contre laquelle les CFF, par exemple, tentent de lutter avec une application d'alerte (WaRa). Il ne s'agit là que d'un signal sonore qui retentit lorsque le train arrive à la fin d'une voie de manœuvre. Pourquoi les CFF tentent de résoudre un problème qui est techniquement résolu depuis 35 ans à l'aide de processus et d'outils numériques est un mystère, et je ne suis pas le seul à me poser la question.



Nous allions trop vite, serrage imposé

Sur la voie, le ZSL 90 peut désormais montrer ce dont il est capable. Tenter de dépasser la vitesse maximale autorisée, passer un signal fermé ou rouler à une vitesse trop élevée sur un passage à niveau signalé comme défectueux a toujours la même conséquence: un serrage imposé. Après le réarmement, le système reprend exactement là où il s'était arrêté. Une nouvelle tentative de franchir le même signal fermé entraîne à nouveau un arrêt, le franchissement d'un signal présentant un danger pour le train étant absolument exclu. Contrairement aux systèmes des chemins de fer à voie normale locaux, le personnel des locomotives peut ici connaître à tout moment la vitesse actuellement surveillée, qui est affichée graphiquement. Le mécanicien Beat sourit, il est très rassurant de constater par soi-même que le réseau et le double fond fonctionnent vraiment en cas de besoin.



Emetteur ZSL-90 et bobines ZST-90

Une autre particularité notable réside dans le système de signaux auxiliaires qui s'active automatiquement lorsque la voie est interdite et permet ainsi de poursuivre le trajet sans intervention du chef-circulation, par exemple en cas de défaillance d'un passage à niveau. En outre, la Forchbahn dispose d'un niveau de secours au cas où le ZSL-90 serait défectueux ou temporairement hors service en raison d'une erreur dans les données. Le système ponctuel «ZugStop 90» (ZST-90) continuerait à arrêter le train lorsque les signaux sont fermés.

Grâce au ZSL-90, la Forchbahn est à la pointe de la technologie en matière de sécurité. Une utilisation à grande échelle sur le réseau ferroviaire suisse à voie normale a été envisagée lors du développement du ZSL-90, mais elle a été rejetée. Une utilisation ponctuelle ne va pas de soi, mais je trouverais néanmoins intéressante l'idée d'une utilisation sur la ligne principale du S-Bahn de Zurich: le corridor entre les gares de Zurich Hardbrücke et Stadelhofen est tellement saturé qu'il pourrait être exclu du libre accès au réseau, car il n'y a de toute façon pas de

sillons disponibles pour des ETF européennes. Au vu des récentes décisions de l'OFT concernant l'octroi de concessions, par exemple pour le Hochrein-Bodensee Express (HBE), il semble que les ETF étrangères auront encore à l'avenir des difficultés à obtenir des sillons en Suisse. Lorsque l'introduction de l'ETCS niveau 1 LS sera achevée dans un avenir proche sur le maillon central du S-Bahn zürichois, il faudra rapidement discuter des alternatives possibles si l'on veut maintenir l'offre prévue. Il est toutefois très



Le mécanicien Beat Krebsen devant le «Chameau».

probable que l'ETCS niveau 2 sera alors privilégié.

Actuellement, la Forchbahn mène un vaste projet de modernisation baptisé Frieda 2030. Celui-ci comprend une multitude de projets: la rénovation du tunnel de Zumikon, la modernisation et la transformation de toutes les gares conformément à la loi sur l'accessibilité (LHand), l'acquisition de nouveaux véhicules à plancher surbaissé et la construction d'une nouvelle installation d'entretien moderne à Forch avec possibilité de rebroussement et tour en fosse. Le remplacement de tous les postes d'aiguillage et l'introduction du logiciel ILTIS sont également prévus et en partie achevés. L'ancien pupitre Domino 69 sera entièrement remplacé par des écrans. La modernisation de la dernière génération de véhicules Be 4/6 datant de 2004 est également en cours. Actuellement, le troisième véhicule est en cours de transformation chez Stadler Rail.

En outre, la gare de Forch doit être établie comme noeud multimodal au-delà de sa fonction de centre opérationnel. Cela est déjà en partie visible: le partage de vélos et de voitures est déjà disponible, le service de covoiturage mybuxi a été lancé dans la région et le centre clientèle ZVV



Avant/après, le pupitre de commande Domino-69 sera bientôt entièrement remplacé par ILTIS.

de Forch propose des conseils de voyage et des billets pour toute l'Europe. D'autres innovations sont prévues: le transfert du terminus de la ligne de bus 744 de Scheuren à Forch sera mis en œuvre cette année, et diverses autres offres de mobilité partagée et possibilités de recharge pour les voitures électriques suivront. La Forchbahn est en dialogue permanent avec les communes voisines, les riverains, les partenaires et, bien sûr, les passagers et les employés.

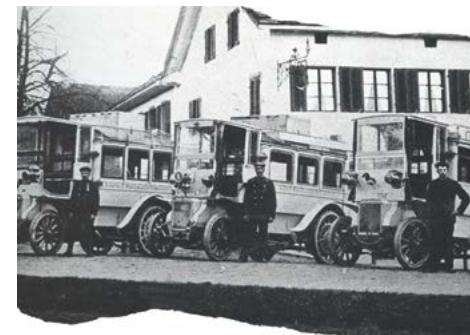
Pour les nouveaux véhicules à acquérir, la Forchbahn souhaite continuer à miser sur le concept de trains modulaires, qui a fait ses preuves. L'idée initiale d'acheter des trains complets de 75 mètres de long a été abandonnée. Cela s'explique notamment par le fait que, depuis son ouverture, la Limmatbahn a dû limiter à plusieurs reprises son exploitation à certaines sections, car trop de véhicules avaient été endommagés lors de collisions avec des véhicules routiers. Cette même situation conduit également la Forchbahn à envisager la constitution d'une réserve modeste mais essentielle en commandant des véhicules supplémentaires. Ainsi, même en cas d'accidents successifs, l'exploitation pourrait être maintenue à la fréquence habituelle. Le terme à la mode «automatisation» ne s'arrête pas non plus aux portes de la Forchbahn. Selon Damian Keller, les possibilités d'utilisation de la technologie d'automatisation sont à l'étude. L'installation ultérieure de systèmes appropriés est explicitement mentionnée dans le cahier des charges pour les nouveaux véhicules. Cependant, les trajets quotidiens

sur le réseau de tramways de Zurich ne permettent qu'une automatisation partielle de l'exploitation, et le personnel de conduite restera encore longtemps à bord des trains. À plus long terme, une utilisation automatique du corridor ferroviaire de la Forchbahn serait toutefois envisageable, selon M. Keller. Pendant les heures de pointe, on continuera encore longtemps à miser sur des trains circulant selon l'horaire prévu. Aux heures creuses, à partir de 2045 au plus tôt, l'utilisation de véhicules plus petits et automatisés sera envisagée afin d'offrir plus de flexibilité et de préserver les ressources. Mais il faut

d'abord mener à bien le programme de modernisation en cours.

C'est ainsi que s'achève notre visite de la Forchbahn, cette petite ligne méconnue du Pfannenstiel.

Pour finir, mentionnons qu'une migration vers le système ZSI-127 est prévue pour 2037 pour tous les chemins de fer suisses utilisant le ZSL-90. Le ZSI-127 est le remplacement basé sur l'ETCS du ZST-90 pour les chemins de fer à voie étroite et est utilisé par de nombreux «grands» chemins de fer à voie étroite. On comprend mal pourquoi on envisage sérieusement ce retour en arrière, passant d'un système de sécurité ferroviaire linéaire à un système ponctuel. Mais rien n'est encore gravé



La flotte Martinibus

dans le marbre et l'espoir, pas tout à fait injustifié, subsiste que le ZSL-90 continuera encore longtemps à garantir la sécurité sur la Forchbahn.

#### Glossaire:

ECM: Enterprise Content Management, système électronique de gestion des biens de l'entreprise

#### Sources:

- <https://www.forchbahn.ch/>
- <https://de.wikipedia.org/wiki/Forchbahn>
- [https://de.wikipedia.org/wiki/Zugsicherung\\_mit\\_Linieneleiter\\_1990](https://de.wikipedia.org/wiki/Zugsicherung_mit_Linieneleiter_1990)
- [https://de.wikipedia.org/wiki/Zugsicherung\\_auf\\_Schmalspurbahnen\\_in\\_der\\_Schweiz](https://de.wikipedia.org/wiki/Zugsicherung_auf_Schmalspurbahnen_in_der_Schweiz)

Manuel d'utilisation ZSL-90, édition du 01/04/2025

Nous remercions Damian Keller et la Forchbahn pour leur accueil chaleureux et le tour de manège proposé ainsi que Markus Leutwyler pour les photos. ➤

# Nos avantages pour vous!

Profitez de l'occasion qui vous est offerte de bénéficier, en tant que membre du VSLF, de conditions préférentielles sur une sélection de produits d'assurance, en exclusivité pour vous et vos proches.

## Mobilité

- Assurance auto
- Assurance moto
- Assurance Oldtimer
- Assurance bateaux

## Habitation et loisirs

- Assurance ménage
- Assurance responsabilité civile privée
- Assurance objets de valeur
- Assurance bâtiments

## Autres offres

- Assurance de protection juridique (privée, circulation et immeubles)
- Assurance-accidents privée

**Vous aimeriez en savoir plus sur vos avantages personnels?** Nous vous fournirons un conseil gratuit et vous établirons une offre concrète.

Cliquez ici ou  
scannez le QR code  
et profitez d'autres  
réductions sur  
une sélection  
d'assurances!



Allianz Suisse  
Contrats de faveur pour entreprises/associations  
allianz.ch | @allianzsuisse 

# Du rebelle marginal à l'acteur influent: développement, revers et succès du VSLF depuis 1876

Fondé en 1876, le VSLF a été la première association professionnelle nationale de mécaniciens de locomotive en Suisse. Son histoire est marquée par des hauts et des bas. Après avoir temporairement rejoint d'autres associations du personnel, le VSLF s'est reformé en tant que tel en 1957 et est depuis devenu une association influente pour le personnel des locomotives.

Benjamin Spielmann

Elle s'est souvent montrée un peu rude et conflictuelle, y compris envers d'autres associations professionnelles. Elle n'a pas hésité à exposer ses positions à l'aide des médias et à exercer ainsi une pression publique. A travers cela, l'amélioration des conditions de travail du personnel des locomotives a toujours été au cœur des activités du VSLF.

## De la fondation à 1956: entre autodétermination et subordination

Fondé en 1876, le VSLF a été la première association professionnelle nationale de mécaniciens de locomotive en Suisse. Son histoire est marquée par des hauts et des bas. Après avoir temporairement rejoint d'autres associations du personnel, le VSLF s'est reformé en tant que tel en 1957 et est depuis devenu une association influente pour le personnel des locomotives. Elle s'est souvent montrée un peu rude et conflictuelle, y compris envers d'autres associations professionnelles. Elle n'a pas hésité à exposer ses positions à l'aide des médias et à exercer ainsi une pression publique. A travers cela, l'amélioration des conditions de travail du personnel des locomotives a toujours été au cœur des activités du VSLF.

## Les premières décennies

En 1847, le Spanischbrölibahn fut le premier chemin de fer à circuler entièrement sur le sol suisse. La même année, un mécanicien perdit la vie dans un accident ferroviaire dont les circonstances ne sont pas connues. Il laissa derrière lui une épouse qui ne disposait d'aucune sécurité financière. C'est pourquoi plusieurs employés des chemins de fer se sont cotisés pour assurer une rente à la veuve. À partir des années 1860, les compagnies ferroviaires ont certes mis en place des caisses d'assurance maladie alimentées par les employeurs et les employés mais les prestations étaient extrêmement modestes et l'aide sociale publique en était encore à ses balbutiements. Un mécanicien de locomotive blessé ou tué pouvait donc plonger sa famille dans une crise existentielle (illustration 1).

L'absence de protection contre l'arbitraire des employeurs était un autre problème lié aux réalités de la vie à cette époque. Dans les chemins de fer, il n'était pas rare que les journées de travail durent 18 heures et que les salaires soient sans aucun lien avec les responsabilités importantes et les dangers constants auxquels le personnel des locomotives était exposé. Les compagnies ferroviaires, axées sur le profit, recherchaient des rendements élevés afin de satisfaire leurs investisseurs avec des dividendes généreux. Les besoins du personnel étaient relégués



Illustration 1: accident ferroviaire à Wädenswil en 1876, dans lequel le mécanicien et le chauffeur ont trouvé la mort. À l'époque, les survivants n'étaient guère protégés financièrement. (Image: Wikipedia)

au second plan.

Ce n'est donc pas un hasard si la fondation du VSLF remonte à cette époque. En 1868, plusieurs mécaniciens de locomotive du Nordostbahn se sont regroupés et ont adhéré au syndicat allemand des mécaniciens de locomotive sous le nom de «Bezirk 36». Leur motivation principale résidait dans l'adhésion à une caisse d'entraide. En 1870, cette association comptait 66 membres. En 1874, la décision fut prise de fonder une association autonome avec ses propres statuts – le VSLF vit le jour en 1876.

Dès la première année, douze sections ont été créées, regroupant 313 membres. Outre les conditions de travail, les salaires et la protection juridique, un des motifs principaux de cette association était la création d'une caisse de secours propre. Chaque mécanicien de locomotive devait verser une cotisation annuelle à la caisse de secours, en plus de sa cotisation au VSLF. Cette caisse versait une contribution équivalente à environ trois mois de salaire (allocations comprises) aux membres accidentés ou aux survivants de collègues décédés. Les retraités pouvaient réclamer le remboursement des cotisations versées, ce qui faisait de cette caisse de secours un mélange entre l'AVS et la prévoyance personnelle.

Le VSLF n'était qu'une des nombreuses associations de personnel qui ont vu le jour à cette époque: l'Association suisse des employés des chemins de fer (VSEA) a été fondée en 1888 et l'Association suisse des chauffeurs de locomotive (VSLH) en 1889. En 1895, l'Union suisse des transports publics (VPST) a été créée, une sorte d'organisation faîtière à laquelle se sont affiliées diverses organisations professionnelles. Le VSLF a rejoint le VPST en 1895, car il espérait améliorer la situation des mécaniciens de locomotive en unissant ses forces à celles d'autres groupes professionnels. Cependant, il ne voulait pas perdre son indépendance, qui avait toujours été importante pour le VSLF.

## Des compagnies ferroviaires arrogantes

En 1891, le temps de travail des cheminots a été réduit à 12 heures par jour et le temps de repos minimum à 10 heures. La charge de travail du personnel roulant restait néanmoins élevée. Malgré la résistance croissante des syndicats, les directeurs des chemins de fer ne prenaient guère attention aux difficultés du personnel. C'est ainsi que le 16 février 1896, environ 10 000 cheminots se sont réunis à Aarau à l'occasion de la Journée des



Illustration 2: Journée des cheminots d'Aarau en 1896 (photo: Archives sociales suisses).

cheminots pour faire connaître leurs revendications au grand public et aux médias (illustration 2). Ce n'est qu'à ce moment-là que les compagnies ferroviaires se sont montrées disposées à répondre à leurs revendications. Les salaires ont certes été augmentés, mais ils sont restés relativement bas en tenant compte de la hausse parallèle du coût de la vie.



Illustration 3: il augmenta les salaires des mécaniciens de locomotive et fit avancer la nationalisation des chemins de fer: le conseiller fédéral Josef Zemp (image: Wikipedia).

Le mécontentement du personnel ferroviaire persistait, raison pour laquelle les cheminots du Nordostbahn se mirent en grève pendant trois jours à partir du 11 mars 1897. Ce n'est qu'à ce moment-là que leurs revendications ont été entendues, y compris à Berne. Le conseiller fédéral Josef Zemp (1834-1908), chef du Département des postes et des chemins de fer, a presque doublé le salaire annuel maximal des mécaniciens de locomotive et fixé un seuil minimum pour les indemnités (illustration 3).

Selon l'édition du 15 mars 1897 de la «Neue Zürcher Zeitung», la grève, surtout sur la fin, a provoqué une agitation considérable parmi la population zurichoise:

*«La grève est terminée. La nouvelle s'est répandue comme une traînée de poudre dans toute la ville samedi après-midi, passant de bouche à oreille, les livreurs de journaux ont été assaillis, les gens marchaient vite et s'agglutinaient, des connaissances qui ne se parlaient presque jamais échangeaient leurs points de vue, Zurich respirait à pleins poumons, libérée d'une pression terriblement paralysante. À en juger par ce que l'on voyait et entendait dans la rue, la population se réjouit pleinement de la victoire des cheminots et est heureuse qu'ils ne soient pas allés jusqu'au bout; à cette satisfaction se mêlait le vif souhait que la paix soit solide et durable, et que les accords conclus entre les deux parties soient respectés loyalement par chacune d'elles.»*

Cette longue résistance et l'attitude arrogante des patrons du rail envers leur personnel ont largement contribué à ce que le peuple suisse approuve clairement la nationalisation des chemins de fer en 1898, avec près de 68 % de voix favorables. Les cheminots et leurs associations professionnelles, dont le VSLF, ont également soutenu ce projet. Ils espéraient que les conditions de travail de leurs membres allaient s'améliorer sous l'égide des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF), fondés en 1902.

## Des espoirs déçus sous le signe des chemins de fer fédéraux

Les attentes d'une augmentation des salaires sous l'égide des CFF (illustration 4) sont restées insatisfaites dans un premier temps. Les associations défendant les intérêts du personnel ferroviaire ont exigé une augmentation salariale de 25 % pour les revenus moyens et inférieurs et de 12 % pour les employés mieux rémunérés. Le Département fédéral des chemins de fer a rejeté cette demande. La loi révisée sur le temps de travail de 1902 a tout de même réduit la durée quotidienne du travail à 11 heures.

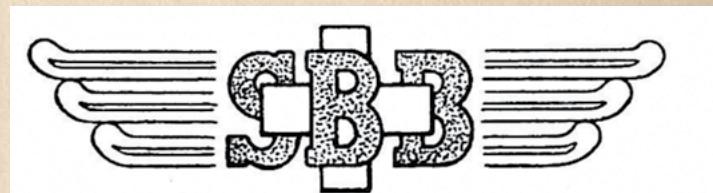


Illustration 4: pas de réelle amélioration pour le personnel des locomotives des CFF. (Logo: rapport annuel des CFF de 1926. Ce rapport annuel a été le premier à utiliser un logo. La roue à aubes a fait son apparition en 1938 et le logo actuel des CFF en 1972).

Il est difficile de déterminer avec certitude le rôle joué par le VSLF dans cette période de bouleversements. En 1901, l'association comptait certes 966 membres, mais elle se montrait insatisfaite des résultats obtenus. Le VSLF estimait qu'il ne pouvait pas exprimer suffisamment ses préoccupations au sein du VPST, raison pour laquelle il quitta l'association faî-

tière quelques années plus tard. L'association des chauffeurs quitta également le VPST, ce qui l'amena à intensifier sa collaboration avec le VSLF. Cependant, de nombreux mécaniciens de locomotive avaient une image très élitiste d'eux-mêmes et méprisaient les chauffeurs. Ces derniers durent trouver des terrains d'entente avec les mécaniciens et subir de nombreuses brimades au cours de leur formation. Une partie des mécaniciens de locomotive estimait en outre que les chauffeurs étaient trop orientés vers la lutte des classes et trop proches du Parti socialiste. Cela contredisait les statuts du VSLF, qui se considérait comme politiquement neutre. De plus, de nombreux jeunes mécaniciens de locomotive sont restés fidèles au VSLH même après leur formation. En bref, il existait entre les deux groupes professionnels des fossés profonds, difficilement surmontables. Une fusion entre l'association des mécaniciens de locomotive et celle des chauffeurs n'était donc pas à l'ordre du jour. La querelle interne entre les mécaniciens et les chauffeurs a durablement nui à la réputation du VSLF. En 1912, près de la moitié de ses membres ont démissionné. Au cours de cette période, les chauffeurs et les mécaniciens dissidents ont fondé le Syndicat suisse du personnel des locomotives (SLPV).

## La Première Guerre mondiale, une période de consolidation

Pendant la Première Guerre mondiale, les CFF n'ont compensé que timidement la hausse du coût de la vie par des allocations de renchérissement. La situation économique des cheminots était extrêmement précaire et de nombreuses familles ne pouvaient survivre que grâce aux collectes de fonds organisées par les associations professionnelles auprès de leurs membres. Cette période difficile a rapproché les cheminots. Les groupes professionnels jusqu'alors fragmentés ont cherché à coopérer plus étroitement, ce qui a conduit à la création du SEV en 1919. Le SLPV (à partir de 1932: SEV-LPV) et d'autres organisations professionnelles ferroviaires ont rejoint la nouvelle association, contrairement au VSLF. Le SEV et ses associations membres sont devenus membres de l'Union syndicale suisse. En outre, le SEV faisait partie de l'Association fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques ainsi que de la Fédération internationale des ouvriers du transport, dont le siège est à Londres. Alors que le VSLF était perçu comme solitaire et conflictuel, le SEV misait sur le compromis et le dialogue. Cette stratégie ainsi que sa structure fédérale ont valu au SEV une large reconnaissance dans les milieux politiques et auprès du grand public.

## Années de crise au SEV

Pour le VSLF, adhérer au SEV était hors de question dans un premier temps. Son orientation syndicale de gauche lui était insupportable. De plus, il voyait son autonomie menacée, car il craignait de perdre sa marge de manœuvre et son indépendance politique, comme cela avait déjà été le cas lors de son adhésion au VPST. Cette interprétation très rigide des principes de l'association ne plaisait pas à tous les membres, ce qui s'est traduit par de nombreuses démissions. Au début des années 1930, le VSLF avait perdu près de la moitié de ses membres par rapport à 1920. L'affaiblissement était si grave qu'en 1933, une partie des mécaniciens du VSLF ont rejoint le SEV. Ils ont rapidement été absorbés par l'Association du personnel des locomotives (LPV). Qui aurait pensé que les mécaniciens du VSLF finiraient par s'associer, au moins indirectement, aux chauffeurs? Les anciens membres du VSLF ont trouvé un nouveau foyer syndical au SEV. Contrairement au VSLF, qui repré-

tait exclusivement les intérêts du personnel des locomotives, le SEV était une association unitaire. Celle-ci défendait les intérêts de différents groupes professionnels, parfois en concurrence les uns avec les autres. Entre-temps, les mécaniciens de locomotive ont été confrontés à des charges supplémentaires considérables qui, selon eux, n'étaient pas suffisamment compensées: augmentation du nombre de kilomètres parcourus, réduction du temps consacré aux préparations et à la remise de service, introduction croissante de la conduite à un seul homme par l'appareil de sécurité. Les mécaniciens de locomotive ont fait part de leurs préoccupations au comité du SEV, mais ils n'ont pas eu l'impression d'être pris au sérieux. Au début des années 1950, une profonde crise de confiance a éclaté entre la direction du SEV et ses mécaniciens de locomotive. En 1953, les mécaniciens de locomotive ont tenu leur propre assemblée, au grand dam de la direction du syndicat. Celle-ci a certes toléré cette réunion, mais a clairement indiqué qu'elle devait avoir un caractère purement informatif et qu'aucune décision ne pourrait être prise. Même un congrès convoqué par le SEV en 1956 n'a pas permis de rapprocher les points de vue. Au contraire, il est apparu clairement que les intérêts généraux du SEV devaient primer sur les revendications de certains groupes professionnels – les mécaniciens de locomotive devaient se soumettre. Un peu plus tard, le personnel des locomotives s'est senti lésé lors d'une négociation salariale: la coupe était pleine. La conviction que ses souhaits n'étaient pas suffisamment pris en compte au sein des structures du SEV s'est renforcée. La seule possibilité de défendre ses intérêts de manière indépendante et cohérente était de recréer une association professionnelle autonome.

## 1957 à 2000: les années de jeunesse agitées du «nouveau» VSLF

Dans la seconde moitié du XXe siècle, le VSLF a cherché sa place en tant que représentant des mécaniciens de locomotive. Ce fut une période d'expérimentations intensives. La question qui animait cette période était de déterminer par quels moyens les objectifs de l'association pouvaient-ils être atteints le plus efficacement? En tant que petite association, elle devait faire beaucoup de bruit pour se faire entendre. Cette phase a été marquée par des conflits acharnés avec les employeurs et d'autres associations professionnelles, en particulier avec le SEV-LPV.

## Les premières années difficiles du nouveau VSLF

C'est ainsi qu'en 1957, le VSLF a été fondé pour la deuxième fois à Zurich, avec son propre logo (photo 5). Les premières années ont été difficiles: le VSLF a été confronté à de l'hostilité, à de la désapprobation et à de l'indifférence. Les compagnies ferroviaires ne prenaient guère au sérieux la nouvelle association, d'autant plus que le nombre de ses membres restait modeste. Le fait d'être lié à la caisse d'assurance obligatoire du SEV constituait un handicap majeur pour les mécaniciens de locomotive qui souhaitaient passer du SEV-LPV au VSLF. Une démission entraînait des pertes financières considérables, ce qui représentait un obstacle financier trop important pour beaucoup. Ainsi, en termes d'effectifs, le VSLF est resté pendant des décennies le «petit frère» du SEV. Alors que le VSLF pouvait désormais s'engager pleinement et sans les contraintes d'une organisation faîtière pour défendre exclusivement les intérêts du personnel des locomotives, le SEV était toujours tenu de prendre en compte les revendications de tous les groupes professionnels du secteur ferroviaire. La création du VSLF n'a en aucun cas apaisé les tensions entre les deux associations, bien au contraire: celles-ci sont désormais apparues au grand jour et



Illustration 5: logo du VSLF de 1957 (site web du VSLF).

ont marqué les relations entre les deux organisations pendant de nombreuses années.

## Expertise controversée de l'EPFZ

La révision du règlement sur les indemnités du personnel roulant a constitué un premier test pour le VSLF nouvellement créé. Cette révision a été motivée par le fait que le personnel roulant des PTT percevait des indemnités plus élevées que celui des CFF. Dans une expertise réalisée par l'EPFZ, qui évaluait les activités professionnelles, le personnel des trains a obtenu une évaluation plus haute que le personnel des locomotives. De nombreux mécaniciens de locomotive ont réagi avec incompréhension: ils se considéraient exposés à des dangers plus importants et à une plus grande responsabilité, et s'en sont sentis offensés. Un article de journal énumérant les tâches des accompagnants clientèle, qui incombaient en réalité au personnel des locomotives, a suscité une colère supplémentaire. Cela a créé des tensions entre les professions ferroviaires. Alors que le VSLF rejettait le résultat de l'expertise de l'EPFZ, les autres associations du personnel voyaient les choses de manière moins dramatique: le président central du SEV-LPV parlait d'une «solution satisfaisante» et le président du syndicat du personnel chrétien des transports estimait qu'il était «erroné de parler d'échec». De nombreux mécaniciens de locomotive alors membres du SEV-LPV se sont sentis trahis et abandonnés par la direction de leur syndicat. Pour le VSLF, ce conflit interne au SEV a été une aubaine. Grâce à de nombreuses adhésions, il a enregistré une augmentation significative du nombre de ses membres, ce qui a conduit à la création de nouvelles sections à Bienne, Bellinzone et Bâle au début des années 1960.

## Siège au comité du personnel

Une autre préoccupation centrale était d'obtenir un siège au comité du personnel des CFF, dont les sièges étaient occupés exclusivement par le SEV depuis des années. Ce n'est qu'en 1968 qu'un représentant du VSLF a obtenu un siège, mais uniquement parce que le nombre de sièges est passé de quatre à cinq. Le SEV a continué à revendiquer tous les sièges. À partir de cette date, le VSLF a toujours été représenté par au moins un siège au comité (à l'exception des années 1972 à 1976). Il avait ainsi réussi à donner à ses membres une voix au sein des instances de négociation officielles. Le VSLF n'était donc plus seulement un fauteur de troubles bagarreur. Il a à ce moment franchi une étape importante pour devenir un acteur sérieux dans la lutte pour de meilleures conditions de salaire et de travail.

## Des mécaniciens épuisés

À la fin des années 1960, les compagnies ferroviaires souffraient d'une pénurie aiguë de personnel. Les classes de formation des mécaniciens de locomotive se remplissaient difficilement. La forte demande de main-d'œuvre dans le secteur privé, qui offrait souvent des conditions d'emploi plus attrayantes que les entreprises publiques, explique cet état de fait. D'autant plus que, au début des années 1960, l'augmentation des salaires des mécaniciens de locomotive octroyée par le Conseil fédéral était inférieure à la demande du VSLF. La semaine de 44 heures est certes entrée en vigueur en 1975, mais la charge de travail du personnel des locomotives est restée la même. Cela a conduit à une rationalisation accrue du métier de mécanicien de locomotive: davantage de trains non accompagnés, des vitesses plus élevées, des temps pour le travail accessoire raccourcis, davantage de signaux – en résumé, une charge de travail plus importante par personne pour un effectif inchangé. Ces années ont également été marquées par une multiplication des accidents ferroviaires graves. Le 24 juin 1968, un train de marchandises et un train de voyageurs sont entrés en collision en pleine voie entre St-Léonard et Sion, causant la mort de douze personnes. Le 18 janvier 1971, deux RABDe 12/12 («Mirage») sont entrées en collision frontale à Herrliberg-Feldmeilen, causant la mort de six personnes (illustration 6). Quelques mois plus tard seulement, le 28 août de la même année, un train de voyageurs a déraillé dans le tunnel du Simplon, faisant cinq victimes.



Illustration 6: travaux de déblaiement après la collision à Herrliberg-Feldmeilen en 1971. Plusieurs accidents ferroviaires survenus à cette époque ont mis en évidence les conditions de travail précaires des mécaniciens de locomotive (photo: Wikipedia).

Grâce à la large couverture médiatique qui en a découlé, le grand public a pris conscience du caractère exigeant et dangereux du travail dans la cabine de conduite. De nombreux journaux ont attribué les accidents, du moins en partie, aux conditions de travail pénibles du personnel des locomotives (illustration 7). À cette époque, le VSLF a toujours soutenu le personnel roulant. Le SEV, en revanche, a repris dans certains cas les positions des CFF, qui attribuaient au personnel des locomotives une part de responsabilité dans les accidents. Cette attitude a irrité de nombreux mécaniciens de locomotive. La réputation du personnel des locomotives était au plus bas et les relations déjà tendues entre le VSLF et le SEV se sont en-

core détériorées. Le VSLF a alors estimé que le moment était venu de faire à nouveau pression sur le Conseil fédéral pour obtenir une augmentation salariale. Les salaires du personnel des locomotives – et de l'ensemble du personnel fédéral – ont finalement été augmentés, mais une fois de plus, moins que ce que le VSLF avait revendiqué.

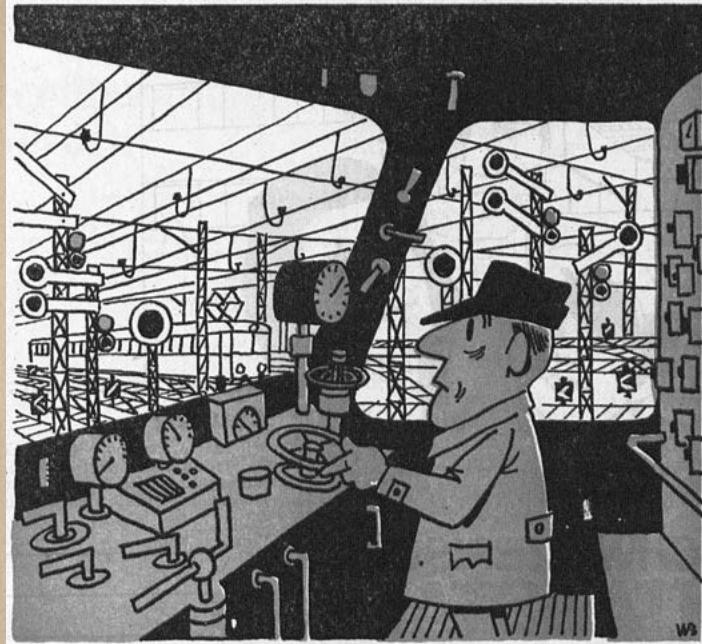


Illustration 7: un mécanicien de locomotive surmené et fatigué au travail (*«Die Tat»* du 5 février 1972).

## Conditions intenables dans les cabines de conduite

Bien que le SEV-LPV et le VSLF aient voulu améliorer le bien-être des mécaniciens de locomotive, ils étaient en désaccord sur la manière d'y parvenir. Alors que le VSLF défendait ses revendications avec énergie et conviction et n'hésitait pas à entrer en conflit, la LPV misait sur le dialogue et le compromis. Ces approches différentes ont régulièrement donné lieu à des tensions entre les associations. De plus, le VSLF a toujours insisté sur sa volonté de réunir tous les mécaniciens de locomotive au sein d'une seule association autonome. Il remettait ainsi ouvertement en question l'existence de la LPV et lui faisait directement

concurrence. Dans ce contexte de tensions latentes, des représentants de la LPV et du VSLF se sont rencontrés en 1972 pour discuter. Si cela a permis d'apaiser la situation à court terme, d'autres conflits et esclandres sont toutefois vite revenus. Les mauvaises conditions de travail dans la cabine de conduite ont été une source d'irritation pendant des années. En été, la chaleur était insupportable car il n'y avait pas encore de pare-soleil (illustration 8). Dans les cabines de conduite des Re 4/4 II (Re 420) de l'époque, des températures supérieures à 50 degrés Celsius ont parfois été mesurées. De plus, les locomotives étaient difficiles à chauffer et les mécaniciens devaient ouvrir les fenêtres latérales pour aérer, ce qui leur causait des douleurs au cou et au dos. Dans les locomotives plus anciennes telles que les Ae 4/7 et Ae 6/6, les mécaniciens se plaignaient des courants d'air gênants et du bruit élevé. Des mesures ont révélé des valeurs supérieures à 100 décibels. Le VSLF a donc exigé l'installation d'isolations, de systèmes de ventilation et de fenêtres à double vitrage dans les cabines de conduite.

Au printemps 1978, les conditions déplorables dans les cabines de conduite ont à nouveau attiré l'attention médiatique. Karl Allemann, alors président du VSLF, a accordé une interview à la télévision suisse directement depuis la cabine de conduite d'une Re 420 (illustration 9). Un représentant du SEV s'est également exprimé, où il confirmait certes les conditions déplorables dénoncées par le VSLF, mais où il critiquait son approche, la jugeant trop agressive. Une altercation verbale entre les représentants du VSLF et du SEV dans le reportage télévisé a mis en évidence l'ampleur du désaccord entre les deux syndicats.

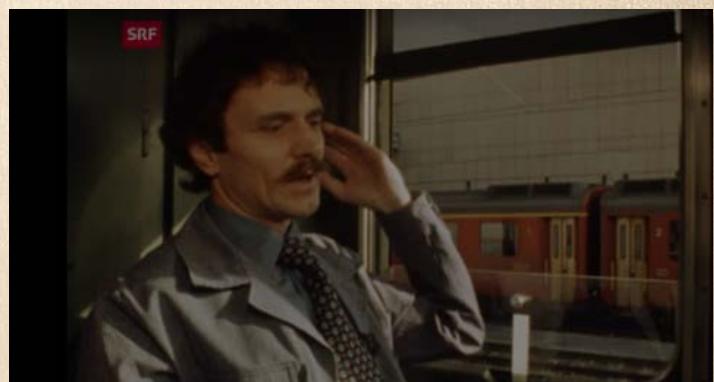


Illustration 9: en 1978, Karl Allemann, alors président du VSLF, a démontré à la télévision suisse comment les courants d'air provenant des fenêtres latérales rendaient le travail dans la cabine de conduite difficile (photo: capture d'écran «Blickpunkt», télévision suisse allemande, 10 avril 1978).



Illustration 8: en été, des draps ont été suspendus provisoirement aux vitres frontales de cette Re 420 («Swiss Express») afin d'atténuer la chaleur dans la cabine de conduite (photo: archives du VSLF).

Les CFF ont modernisé les cabines de conduite après de longues hésitations. Les Re 6/6 ont été équipées d'un système de ventilation et certaines cabines de conduite ont été dotées de la climatisation. De l'isolation a été ajoutée et des pare-soleils ont été installés dans les locomotives les plus anciennes. Les CFF ont refusé d'autres mesures pour des raisons économiques. Pour le VSLF, faire appel à la presse s'est avéré être la bonne décision. En effet, selon lui, les CFF n'ont été prêts à faire des concessions que lorsque les médias ont largement relayé les problèmes rencontrés dans les cabines de conduite.

## Conflit autour de la semaine de 42 heures

Die Spannungen zwischen SEV und VSLF, die mal mehr, mal weniger offen waren, haben die Tensions entre le SEV et le VSLF, qui se manifestaient de manière plus ou moins ouvertes, ont empêché les associations d'agir de manière efficace et unie vis-à-vis de l'employeur pendant des années. Les divergences se sont particulièrement accentuées avec la semaine de 42 heures pour le personnel fé-

déral, introduite le 1er juin 1986. Le VSLF souhaitait une méthode de décompte du temps de travail pour le personnel des locomotives différente de celle des CFF. Lorsque ceux-ci ont d'abord refusé cette proposition, le VSLF s'est à nouveau tourné vers les médias, a réalisé une affiche provocante et a ainsi attiré l'attention sur ses revendications tant dans les dépôts que dans la presse quotidienne. Face à l'offensive solitaire du VSLF, le SEV s'est vu contraint de suivre le mouvement et a exigé pour le personnel des locomotives le même calcul du temps de travail que celui proposé par le VSLF. Finalement, les CFF ont cédé et réduit le temps de travail comme l'exigeaient les associations du personnel.

## «Action très claire»

Lorsque le Conseil fédéral a de nouveau rejeté en 1985 et 1989 l'augmentation salariale demandée par le VSLF, la coupe était pleine pour l'association. Lors d'un vote le 15 septembre 1989, les membres ont décidé de rouler strictement selon les prescriptions: pas d'accélération «à plein gaz», pas d'utilisation de la vitesse maximale. Ce fut nommé «l'action très claire». Le comité du VSLF a expressément souligné qu'il ne s'agissait pas d'une grève, mais les journaux ont malgré tout qualifié cette action de grève perlée. De nombreux mécaniciens de locomotive non-membres du VSLF se sont joints à l'action, tandis que le SEV et les CFF ont condamné cette mesure.

Les répercussions sur l'exploitation sont restées minimes; les retards sont généralement restés inférieurs à 15 minutes (illustration 10). Le VSLF a néanmoins atteint un objectif important: les revendications du personnel des locomotives ont de nouveau fait l'objet d'une grande attention médiatique, notamment grâce à un reportage télévisé dans l'émission «Rundschau». Le VSLF a ainsi démontré une fois de plus qu'une petite association de personnel était également en mesure de faire pression sur l'opinion publique. Les initiateurs de l'«action très claire» n'ont pas eu à subir de conséquences juridiques, notamment grâce à la défense acharnée du comité central du VSLF.

## Nouveau concept de formation et introduction du ZUB

Dans les années 1980, la formation des mécaniciens de locomotive a également été repensée, sous le nom de NAK (Neues Ausbildungskonzept, nouveau concept de formation). Si un apprentissage de quatre ans dans le secteur industriel restait obligatoire, le séjour à l'atelier a été raccourci à deux mois en 1986, de sorte que la formation durait encore environ 20 mois au total. Six ans plus tard, un apprentissage professionnel quelconque ou une maturité suffisaient comme prérequis. L'aspect technique de la formation a ainsi perdu de son importance, tandis que l'apprentissage de la conduite et l'étude des prescriptions ont pris davantage d'importance. Le VSLF s'est opposé à ces mesures, craignant une dévalorisation du métier de mécanicien de locomotive et une baisse de la qualité dans le travail quotidien. Les CFF n'ont toutefois pas tenu compte de ces objections, notamment parce que le SEV soutenait ces changements.

Au début des années 1990, les CFF ont été secoués par plusieurs accidents ferroviaires. La collision entre un train régional et un train grandes lignes à la gare d'Oerlikon en 1992, qui a fait un mort et huit blessés, a notamment eu un grand retentissement médiatique. Le VSLF considérait que la suppression des agents de train dans le trafic régional et l'obsolescence du système de

# Das Eisenbahn-Chaos fand nicht statt

Bern. Zugreisende haben am Wochenende auf dem ganzen Streckennetz Verspätungen von fünf bis 15 Minuten hinnehmen müssen. Wie stark die Probleme auf die Bummelstreikaktion des Lokomotivführerverbands zurückzuführen waren, blieb umstritten. Während SBB-Betriebsdirektor Jakob Eberle von einem «gewissen verschärfenden Einfluss» der Aktion sprach, warf VSLF-Präsident Fritz Schneider den SBB vor, sie spielten die Aktion bewusst herunter.

Die Verspätungen seien zur Hauptsache auf den starken Verkehr und auf Baustellen zurückzuführen, erklärte Eberle gestern auf gegenüberliegender AP. Nach Verspätungen von fünf bis 15 Minuten am Samstag sei der Sonntag fast verspätungsfrei angelaufen. Auf die Aussagen des unzufriedenen Lokführerverbands angesprochen, sagte der SBB-Direktor, im VSLF seien nur zehn Prozent der Lokführer organisiert. Sicher habe es einzelne Lokführer gegeben, die bewusst darauf verzichtet hätten, Verspätungen wieder einzuhöhlen. Allerdings hätten andere Lokführer und Angehörige des Betriebspersonals,

die mit der VSLF-Aktion nicht einverstanden seien, durch zusätzliche Anstrengungen dazu beigetragen, die Probleme möglichst klein zu halten. «Viele haben sich gesagt: Jetzt erst recht», berichtete Eberle.

Zu möglichen Disziplinarmassnahmen gegen bummelnde Lokführer meinte der SBB-Beamte, zu diesem Mittel werde geschritten, wenn ein klarer Fall von Vorschriftenverstößen vorliege. Man werde jedoch nicht irgendeinen Mitläufer bestrafen. Und auch bei disziplinarischen Massnahmen stehe nicht die Drohung der Entlassung im Vordergrund, sondern man werde wie in jedem anderen Betrieb zunächst das Gespräch suchen. «Oberstes Ziel ist es, im Interesse der Kunden für einen möglichst störungsfreien Betrieb zu sorgen», sagte Eberle und meinte, dies sei den SBB bisher gelungen.

### Für VSLF ein Erfolg

Der VSLF betrachtete demgegenüber seine Aktion als Erfolg. Präsident Schneider sagte auf Anfrage, dass die SBB die Aktion herunterspielen wollten. Aus Gesprächen mit Lokomotivführern habe er entnehmen können, dass sich Dutzende am Bummelstreik beteiligten. Im übrigen habe es auf der Strecke zwischen Zürich und Olten nicht mehr Baustellen als sonst, und diese seien im Normalfall verkraftbar und durch ein höheres Fahrttempo wieder aufholbar, sagte Schneider. Durch den Dienst nach Vorschrift schlügen diese Verspätungen nun voll durch. (ap)

Illustration 10: pour le journal «Neue Zürcher Nachrichten», tout cela n'avait rien de grave («Neue Zürcher Nachrichten» du 18 septembre 1989).

contrôle de la marche des trains étaient les causes principales de l'accident. Les CFF, en revanche, ont rejeté la responsabilité sur le mécanicien, qui avait ignoré un signal présentant une image d'arrêt.

Les CFF ont toutefois reconnu la nécessité d'agir et ont temporairement mis en place un deuxième mécanicien dans la cabine de conduite. Ils ont également accéléré l'introduction du ZUB. Les mécaniciennes de locomotive (depuis 1991, voir illustration 11) et les mécaniciens de locomotive ont dès lors été surveillés par un nouveau système du contrôle de la marche des trains, en plus du dispositif de sécurité et de l'arrêt automatique. Toutefois, son introduction à grande échelle a été retardée.

## De 2000 à aujourd'hui: entre confrontation et cohabitation

Au cours des dernières décennies, le VSLF s'est montré moins conflictuel. Il n'y a pas eu d'actions spectaculaires ayant un impact important. Au contraire, l'association a misé davantage sur la coopération et la recherche de solutions. L'accent n'était plus mis sur l'imposition d'exigences maximales, mais sur la réalisation d'objectifs réalistes. Le VSLF a ainsi intensifié sa coopération avec d'autres associations professionnelles et s'est montré nettement plus «mature» que lors des décennies précédentes. Son ADN combatif a toutefois continué à transparaître régulièrement.

## Frauen im Führerstand: Die Signale stehen auf Grün

«Neue Frauen braucht das Land». Was auf Plakaten 1991 für die Berufswerbung der SBB stand, spiegelte sich in der Unternehmung: Im Berichtsjahr eroberten Frauen mehrere Tätigkeitsbereiche, in denen bislang ausschliesslich Männer gearbeitet hatten. Daneben war das Jahr gekennzeichnet durch die intensiven Abschlussarbeiten am Projekt für einen vermehrten Einsatz von Frauen. Die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen hat bereits begonnen.

Am 13. September 1991 fiel die wohl symbolträchtigste traditionelle Männerdomäne bei den Bahnberufen: Die erste SBB-Lokfahrerin setzte mit ihrer erfolgreichen Prüfungsfahrt ein Zeichen mit Signalwirkung, weitere Frauen folgen ihr bereits im Führerstand. Doch im Personenteil von 8,5 Prozent des Personals sind, von der Öffentlichkeit vielleicht weniger bemerkt, zahlreiche andere Mitarbeiterinnen enthalten, die ebenfalls in bislang für Frauen unüblichen Berufen tätig sind. So haben die ersten Gleismonterinnen ihre Stellen im Baubetrieb angetreten und die ersten Zugführerinnen ihre Ausbildung abgeschlossen. In der Hauptwerkstätte Bellinzona hat erstmals eine Maschinemechanikerin ihre Lehre begonnen. Auch die Leitung der Ausbildung in der Personaldirektion liegt seit neuestem in Frauenhänden.

Der Prozess der Öffnung auf breiter Ebene hat allerdings schon länger eingesetzt. Der Frauenanteil am Personal, der zwar insgesamt noch gering ist, zeigt über die letzten Jahre eine sprunghafte Entwicklung nach oben. Dies dokumentiert das steigende Interesse von Frauen an den SBB und der Wille der Unternehmung, Frauen auf allen Hierarchiestufen zu integrieren und ihnen die traditionellen Männerberufe zu erschliessen. In einigen Lehrklassen der Bahnberufe übersteigt der Frauenanteil bereits 50 Prozent. Ingenieurinnen für Belange der Ökologie, Psychologinnen, Vorgesetzte in der Informatik und

an der Verkaufsfront im Personenverkehr, eine Hallenchefin in der Gepäckabfertigung, Stationsvorsteherinnen, eine Diensteiteilerin in einem der Lokdepots und die stellvertretende Leiterin im Zentrallager Brugg sind nur Beispiele von Frauen in Kaderfunktionen, die in einem sich rasch verbreiternden Berufsspektrum verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen.

### Frauenförderung: Erste Erfolge

Mit einem Inventar der Berufe, in denen die Arbeitstätigkeit von Frauen bei den SBB auf Schwierigkeiten stösst, waren 1988 erste Zeichen gesetzt worden. Hervor ging daraus ein Projekt für den vermehrten Einsatz von Frauen, das nun mit der Einleitung von Massnahmen auf verschiedenen Ebenen abgeschlossen worden ist.

- Bewusstseinsbildung: Sie wird mit regelmässiger Kommunikation rund um den Einsatz von Frauen unternehmensintern und -extern gefördert.
- Wiedereinstieg: Erfolgreich wurde damit begonnen, den Kontakt zu ehemaligen Mitarbeiterinnen regelmässig zu pflegen. Interessierte Frauen erhalten die Personalzeitung, den Stellenanzeiger sowie berufsspezifische Fachinformationen. Auf Begeisterung bei den Teilnehmerinnen stiessen zwei spezielle Kurse für Wiedereinsteigerinnen; Frauen, die nach eini-

gen Jahren als Familienmutter erneut bei den SBB ein Wirkungsfeld suchen oder vor kurzem gefunden haben. Das Angebot wird 1992 weitergeführt. Das Bemühen um die ehemaligen Mitarbeiterinnen rechtfertigt sich – angesichts des stark steigenden Frauenanteils in den Bahnberufen – nicht nur aus grundsätzlichen unternehmenspolitischen Erwägungen, sondern auch aus ökonomischen Gründen; denn die Rückkehrennen verfügen über Erfahrungen und ein Wissen, das nicht mehr neu gelernt, sondern nur noch aufgefrischt werden muss. Die Kurse helfen den Frauen, praktische Fragen des Wiedereinstiegs zum Beispiel rund um die zeitliche Organisation oder Versicherungsfragen zu lösen. Sie unterstützen sie aber auch darin, Schwellenängste beim Wiedereintritt ins Berufsleben abzubauen und sich auf ihre Fähigkeiten und Interessen zu besinnen. Fachlich wird den Frauen der Wiedereinstieg ebenfalls erleichtert: Sobald sie wieder angestellt sind, werden sie zusätzlich zur persönlichen Vorbereitung in verschiedene SBB-Bereiche eingeführt.

- Entwicklung ermöglichen: Frauen sollen die gleichen Chancen haben, mitzureden und Führungsaufgaben zu übernehmen, wie Männer. Damit dieser unternehmenspolitischen Zielsetzung noch vermehrt nachgelebt werden kann, wurden 40 Mitarbeiterinnen anhand eines Leitfadens mündlich zu folgenden Themen befragt: Frauen in der Arbeitswelt, Personalauswahl, Arbeitszeitgestaltung, Personalförderung, Wiedereinstieg. Die Interviews werden jetzt systematisch ausgewertet und liefern wertvolle Grundlagen für den Entscheid, welche Anliegen vorrangig weiterverfolgt werden müssen. Sie vermitteln auch der Frauenbeauftragten wesentliche Impulse für ihre weitere Arbeit.

*Illustration 11: les femmes mécaniciennes de locomotive ont fait leur apparition en 1991. La première d'entre elles a immédiatement adhéré au VSLF. Tous ses collègues masculins n'étaient pas enthousiasmés par la présence de femmes parmi le personnel des locomotives... (rapport annuel des CFF 1991).*

## Divisionnalisation

En 1999, les CFF ont été transformés en une société anonyme de droit spécial, entièrement aux mains de la Confédération. Le trafic voyageurs et le transport de marchandises devaient être séparés sur le plan organisationnel. Le VSLF et les autres associations ferroviaires ont fermement rejeté cette division, car elle concernait également le personnel. Tous craignaient que cela ne rende la profession de mécanicien de locomotive moins attrayante. Pour exprimer leur opposition, le VSLF et les autres syndicats ont organisé en février 2000 une manifestation de protestation avec une centaine de mécaniciens de locomotive à Zurich HB (illustration 12). Malgré ces vives protestations, les CFF ont maintenu leur projet de division.

## Négociations CCT

Avec cette grande réforme ferroviaire, le statut de fonctionnaire pour le personnel a été supprimé à la fin de l'an 2000. Les employés devaient désormais être soumis à une convention collective de travail (CCT), qui était en réalité un contrat collectif d'entreprise. Le VSLF s'est penché de manière intensive sur

une telle CCT et ce déjà plusieurs années à l'avance. En raison des conditions de travail particulières du personnel des locomotives (horaires irréguliers, temps de repos et indemnités, par exemple), le VSLF a exigé une CCT spéciale pour le personnel des locomotives. Il voyait également des avantages stratégiques à ce que chaque catégorie professionnelle obtienne sa propre convention (illustration 13). Le SEV a toutefois rejeté l'idée d'une CCT séparée pour les mécaniciens de locomotive, ce qui a déplu à beaucoup d'entre eux. Ces divergences ont permis au VSLF de gagner de nombreux nouveaux membres au cours de ces années: lors de l'assemblée générale de 1997, le cap des mille membres a été franchi.

Les autres associations ferroviaires ont accepté le projet de CCT négocié avec les CFF et se sont regroupées pour former une communauté de négociation. Le VSLF a d'abord refusé de signer, car son souhait d'une CCT séparée par catégorie n'avait pas été exaucé. Cependant, lorsqu'il est apparu que cette revendication ne pourrait pas être satisfait dans l'immédiat, le comité central du VSLF a finalement décidé, à contrecœur, de rejoindre la communauté de négociation. Le VSLF est ainsi devenu un partenaire social à part entière des CFF. La situation était différente chez Thurbo et TILO, fondées respectivement en 2001 et 2004: le VSLF était présent à la table des négociations dès le début. Ce fut également le cas au SOB dès 2008, même si cela a nécessité une pression considérable de la part de certains mécaniciens de cette compagnie. La conclusion d'une CCT avec le BLS a été de loin le plus compliqué. Le VSLF a refusé de la signer, car elle prévoyait une détérioration des conditions de travail et une baisse des indemnités

pour le personnel des locomotives du BLS. Cette attitude de résistance a valu au VSLF le respect, mais a également rendu plus difficile son influence en tant que représentant du personnel. Afin de pouvoir participer efficacement aux négociations, le VSLF s'est résolu à signer la CCT du BLS en 2011. La situation a été similaire lors de l'élaboration de la CCT de CFF Cargo International, fondé en 2010. Le VSLF avait rejeté le résultat des négociations en avril 2022. Craignant à nouveau d'être exclu des négociations ultérieures, le VSLF a signé à contrecœur la CCT à l'automne de la même année. Ces exemples montrent que le VSLF était toujours en mesure de montrer les dents et qu'il n'avait ni peur, ni perdu l'habitude de la confrontation. Finalement, le VSLF a compris qu'il était plus important pour lui de réaliser des progrès palpables que de se battre pour un objectif inaccessible.

## Assainissement de la caisse de pension et «Vision 2010»

La situation financière difficile de la nouvelle caisse de pensions des CFF constituait un autre problème. La prise en charge des

# Protest der Lokomotivführer

## Gegen weitere Aufsplitterung des Berufs

(sda) Die Lokomotivführergewerkschaften haben am Donnerstag an einer Kundgebung im Hauptbahnhof Zürich gegen eine weitere Aufsplitterung des Berufs des Lokomotivführers protestiert.

Nach der erfolgten Aufteilung des Personen- und Güterverkehrs in zwei Divisionen planten die SBB weitere Schritte, um den Lokomotivführerberuf aufzusplitten, kritisierte ein Sprecher. Hinter der Protestveranstaltung mit über 100 Lokomotivführern stehen die Lokomotivführergewerkschaften LPV, CLP und VSLF. Sie befürchten, dass die Generalistenausbildung zum Lokomotivführer, der grundsätzlich im Fern- und Regionalverkehr eingesetzt werden kann, völlig verschwindet. Vor allem wehren sie sich dagegen, dass künftig reine Regionallokomotivführer nur noch auf S-Bahnen in bestimmten geographischen Gebieten eingesetzt werden sollen. Der Beruf verliere dadurch an Attraktivität.

Illustration 12: cette dépêche d'agence a été publiée dans plusieurs quotidiens («NZZ» du 4 février 2000).

nombreux bénéficiaires de rentes s'est avérée particulièrement lourde. Dès les années 1990, le VSLF a proposé des améliorations afin que l'assainissement ne soit pas supporté uniquement par le personnel ferroviaire. Les bénéficiaires de prestations de la caisse de pensions des CFF devaient également participer. Après un long débat politique au niveau national, il a été décidé que la Confédération prendrait en charge un tiers des coûts, tandis que les CFF et le personnel – c'est-à-dire les assurés actifs – devaient supporter le reste. Pour les assurés, cela signifiait entre autres une baisse du taux de conversion, un relèvement de l'âge de la retraite, une augmentation salariale moindre et l'imposition de contributions exceptionnelles d'assainissement douloureuses. Au sein du VSLF, on a d'abord envisagé des actions de protestation, mais la conviction que le maximum avait déjà été fait sur le plan politique l'a emporté. À partir de 2011, le VSLF était représenté au conseil de fondation par Daniel Ruf, qui a ensuite été vice-président pendant deux ans et président de la caisse de pensions des CFF de 2014 à 2016. Une autre preuve que le VSLF s'était entre-temps imposé comme un représentant sérieux des employés, sur un pied d'égalité avec les autres. En 2005, face à la pression des coûts dans le trafic régional, les CFF ont introduit la «Vision 2010» pour les mécaniciens de locomotive. L'objectif était de répartir le personnel des locomotives en quatre niveaux de fonction avec des salaires échelonnés par rapport au lieu d'engagement et des exigences locales. Le salaire de départ était inférieur à celui d'un chef de train. Dans les grands dépôts, il était possible de gravir les échelons, mais dans les petits, cela était pratiquement impossible, ce qui entraînait frustration, opacité et inégalités de traitement. Le VSLF a d'abord signé le concept «Vision 2010» (même si c'était sur la base d'une décision prise à une courte majorité au sein du comité), mais il s'est rapidement rendu compte de ses lacunes systémiques: l'évolution des salaires était floue et inégalement répartie. En 2010, le VSLF a dénoncé le système pour toutes les parties. L'évaluation et la répartition du travail ont ensuite été améliorés. Les classifications salariales ont également été corrigées, mais cela a pris

beaucoup de temps, de sorte que les discriminations ont persisté pendant de nombreuses années.

## Crises et succès de ces dernières années

Lorsqu'un jeune mécanicien de locomotive a perdu la vie dans la collision ferroviaire de Granges-Marnand le 29 juillet 2013, la question de la sécurité est revenue au centre des préoccupations. Les milieux politiques et les médias ont surtout mis en avant le fait que le train n'avait pas été empêché de franchir un signal d'arrêt. Parallèlement, l'accident ferroviaire de Saint-Jacques-de-Compostelle en Espagne, qui a fait 80 morts, a également relancé le débat. Le VSLF s'est également joint à la discussion et a surtout mis en avant la grande responsabilité qui pèse sur les épaules du personnel des locomotives ainsi que le développement trop hésitant du ZUB comme causes décisives des accidents liés au franchissement des signaux. La déclaration médiatique du VSLF selon laquelle les CFF manquaient d'une culture de la sécurité et de l'erreur a titillé et indigné beaucoup de monde.

Mais l'histoire récente du VSLF comporte également des aspects positifs: de 2013 à 2018, l'emblématique chouette du VSLF a orné une Re 460 (illustration 14) et a permis au syndicat de se faire connaître dans tout le pays. À partir de 2018, le VSLF a pu concrétiser un projet pour lequel il s'était battu longtemps et intensément, avec l'aide des CFF et de l'ensemble du secteur ferroviaire: les mécaniciens de locomotive ont désormais la possibilité de passer un examen professionnel et, après l'avoir réussi, d'obtenir le titre de «mécanicien / mécanicienne de locomotive avec brevet fédéral». Les examinés disposent ainsi d'un diplôme reconnu qui leur facilite l'accès à des offres de formation continue. Le profil professionnel du personnel des locomotives a acquis un label de qualité et une place solide dans le paysage professionnel et éducatif suisse. En outre, à la fin des années 2010, les CFF ont lancé une campagne de formation

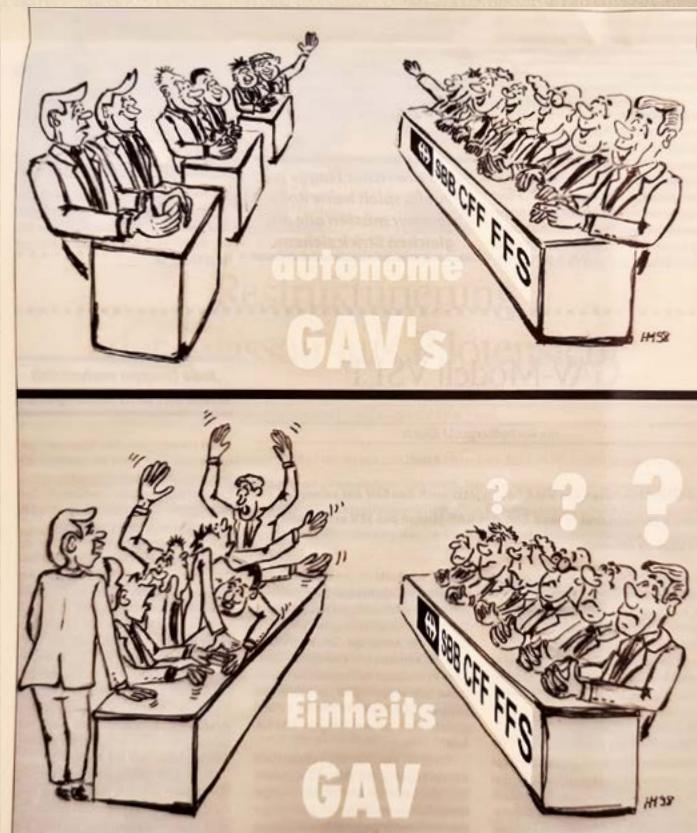


Illustration 13: le VSLF voyait dans des CCT autonomes de meilleures chances d'obtenir des négociations fructueuses, mais il n'a pas réussi à s'imposer (caricature: LocoFolio).



Illustration 14: la locomotive publicitaire Re 460 105, en service de 2013 à 2018, ici lors de son inauguration à Yverdon (photo: site web du VSLF).

intensivement médiatisée pour les aspirants mécaniciens de locomotive – une mesure soutenue par le VSLF et d'autres partenaires sociaux, qui avaient déjà signalé la pénurie de personnel imminente des années auparavant. Depuis lors, le secteur veille attentivement à disposer d'effectifs suffisants. L'augmentation plus rapide des salaires et le relèvement du salaire maximal pour le personnel des locomotives, pour lesquels le VSLF s'est toujours engagé, ont également été une conséquence de cette phase de crise persistante. Le VSLF a joué un rôle déterminant dans ces avancées et dans de nombreuses autres réalisations en faveur du personnel des locomotives, ce qui s'est également traduit par une augmentation significative du nombre de ses membres: plus d'un mécanicien de locomotive CFF sur deux est actuellement membre du VSLF, et ce chiffre atteint même plus de 80 % au SOB.

## Conclusion

L'histoire du VSLF reflète les évolutions sociales, politiques et opérationnelles du métier de mécanicien de locomotive en Suisse. De sa création en 1876 à sa dissolution provisoire survenue en 1933, puis à partir de sa refondation en 1957, le syndicat est toujours intervenu lorsque le personnel des locomotives ne se sentait pas représenté de manière adéquate, que ce soit pour des raisons économiques, par déception syndicale ou par désir d'autonomie. Que ce soit en tant que petite force gênante à la marge ou en tant que partenaire de négociation combatif et à part entière, le VSLF a su représenter les intérêts du personnel des locomotives de manière cohérente et souvent efficace auprès du grand public. Les conflits avec les grands syndicats, en particulier le SEV-LPV, ont fait partie de son histoire, tout comme les coopérations ponctuelles et les succès communs. Pour se faire entendre en tant que petite association professionnelle à ses débuts, l'implication des médias a joué

un rôle important. Cependant, la mise en scène parfois provocatrice dans la presse ne convenait pas à tout le monde. À long terme, cette stratégie s'est toutefois avérée payante, comme en témoigne l'augmentation du nombre de membres depuis le début du millénaire. La croissance du nombre de membres n'était toutefois pas seulement le fruit du bon travail du VSLF, mais aussi la conséquence du fait qu'au moins une partie du personnel des locomotives se sentait insuffisamment soutenue par le SEV-LPV. Au cours des négociations CCT qui ont eu lieu durant le dernier quart de siècle, le VSLF a été une épine dans le pied des parties contractantes. En refusant parfois de donner son accord, il a tenté d'obtenir des améliorations pour le personnel des locomotives, ou au moins d'éviter des détériorations, ce qui n'a souvent pas abouti. En raison des rapports de force et afin de ne pas se mettre hors-jeu dans les négociations futures, il a dû accepter les résultats de certaines négociations. Cette phase récente du VSLF montre qu'il a abandonné la résistance catégorique qu'il pratiquait auparavant et qu'il mise davantage sur le pragmatisme et le compromis. Le VSLF est passé d'une adolescence rebelle à une maturité réfléchie, sans pour autant renoncer à son esprit combatif et à sa détermination. ➤

### Bibliographie (élection, principalement en allemand non traduit):

- 100 Jahre Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter: Jubiläum = 100 ans Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants: Jubilé = 100 anni Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti: Giubileo: 1876–1932 – 1957–2001, Erstfeld 2001.
- 50 Jahre Verein Schweizer Lokomotivführer 1876–1926, gewidmet vom Zentralvorstand 1927, Zürich 1927.
- Hans-Peter Bärtschi: Schweizer Bahnen 1844–2024. Mythos, Geschichte, Politik, Zürich 2019.
- Josef Beul: Das Lokomotivpersonal der Schweiz und seine gewerkschaftlichen Organisationen, 1889–1989. Vom Berufsverband zur zielbewussten Gewerkschaftsorganisation, [o.O.] 1999.
- Robert Bratschi: Die Berufsorganisationen des Personals, in: Ein Jahrhundert Schweizer Bahnen 1847–1947. Jubiläumswerk des Eidgenössischen Post- und Eisenbahndepartements, hg. vom Eidg. Amt für Verkehr, Erster Band, Frauenfeld 1947: 571–590.
- Verein Schweiz. Lokomotivführer: Das 25-jährige Bestehen des VSLF 1876–1902, dargestellt in seinem Werden und Wachsen, Zürich 1902.
- Erich Wyss: 100 Jahre organisiertes Lokomotivpersonal 1876–1976, davon 75 Jahre als autonome Gewerkschaft VSLF (Verein Schweiz. Lokomotivführer), Bülach 1976.



## LETTRES DE LECTEUR

### Chers collègues du Locofolio,

Le VSLF fêtera donc ses 150 ans d'existence l'année prochaine! Je n'ai pu réaliser mon rêve d'enfant de devenir «mécanicien de locomotive» que pendant quarante ans. Après diverses expériences négatives au sein de la LPV, j'avais quitté ce syndicat au bout de dix ans. J'ai ensuite connu une vie professionnelle morose pendant les trente années suivantes: j'ai été vu comme un «profiteur» sans scrupules et constamment méprisé! Plus je faisais mon travail consciencieusement, plus je devenais impopulaire!

Le comble de mon incompréhension dans le cadre professionnel a été le mouvement lancé par le VSLF dans les années 90 sous le slogan «service selon les règles»! Je me trouvais sur la voie 40 avec un train régional Neuchâtel-Lausanne à Yverdon et j'ai vu un train grandes lignes Bâle-Genève traverser la gare d'Yverdon à 20 km/h en direction de Lausanne! L'enquête a révélé qu'il s'agissait d'un mécanicien de locomotive de Delémont,

membre du VSLF! Cette expérience m'est restée en mémoire et jusqu'à aujourd'hui je ne peux m'empêcher de secouer la tête! C'est pourquoi je suis resté un mauvais profiteur jusqu'à ma retraite fin 2002! Mais depuis que je suis à la retraite, j'ai changé d'avis et j'ai adhéré il y a quelque temps au VSLF en tant que membre donateur! Voilà, vous pouvez maintenant, chers rédacteurs, publier cette histoire dans le Locofolio anniversaire ou me condamner!

*Avec mes cordiales salutations,  
Rolf Bolliger, Lyss*

#### Note de la rédaction:

*Non, cher Rolf. Nous ne te condamnons bien sûr pas et nous nous réjouissons de ta contribution et du fait que tu sois membre donateur du VSLF. Merci également pour tes textes que nous avons pu publier dans les numéros précédents.* ➤

Dix ans déjà se sont écoulés depuis l'accident de Rafz. On en a pas tiré beaucoup de leçons. On continue à prévoir des temps de rebroussement courts, et les ABL, voire les PEX, continuent à préconiser des pratiques discutables pendant la formation. De plus, ma proposition d'amélioration continue n° 36464 sur le sujet a été rejetée en moins de 15 jours pour une raison incroyable. Au vu de cette réponse, le SESE s'est senti obligé de mettre l'OFT face à ses responsabilités!

Il manque probablement aussi une véritable analyse rétrospective de l'accident. Actuellement, on assiste à un jeu de négociations et de restructurations, très populaire depuis la divisionnalisation. Pour les mécaniciens de locomotive, rien ne changera: nous continuerons à rouler de A à B. Nous serons simplement tous quasiment à dispo et travaillerons sur appel. Il y aura encore plus de supérieurs hiérarchiques et le travail sera planifié de manière encore plus fragmentée. Les conséquences financières sont prévisibles, malgré l'objectif affiché de faire des économies. Mon prochain jubilé sera celui de mes 40 ans aux CFF. Quand je compare à mes 25 ans, eh bien, adieu la reconnaissance. Je souhaite néanmoins au VSLF un beau jubilé.

*Roland Stahel* ➤

### Les 150 ans du VSLF

Le VSLF s'apprête à fêter un jubilé important. Je laisse aux férus d'histoire le soin d'énumérer et d'évaluer les réalisations accomplies au cours de cette longue période. Personnellement, j'ai célébré un «anniversaire» moins réjouissant.



*Photo: Daniel Schärer*



Tape it. What else...



L'embarras du choix...





**PAS DE  
PANIQUE!**

LE NAVIRE EST  
INSUBMERSIBLE!  
LA SÉCURITÉ  
EST GARANTIE





## Ce fut un véritable coup de maître en 1981!

En 1981, des cheminots issus des rangs les plus divers se sont engagés dans une campagne publicitaire illicite en faveur du S-Bahn zurichois dans le cadre d'une votation populaire cantonale à Zurich). À l'époque, il s'agissait d'une action courageuse et audacieuse, car elle avait été menée illégalement et contre la volonté des CFF.

*Par Ruedi Renggli, donateur du VSLF*

En vue du référendum cantonal de 1981 portant sur un crédit de 540 millions de francs pour le S-Bahn zurichois, un comité d'initiative composé de cheminots issus de différentes catégories professionnelles avait préparé une campagne publicitaire illégale en faveur du S-Bahn. Les trois associations de personnel des locomotives étaient représentées au sein du comité d'initiative. C'était remarquable car, à l'époque, cela n'allait pas de soi!

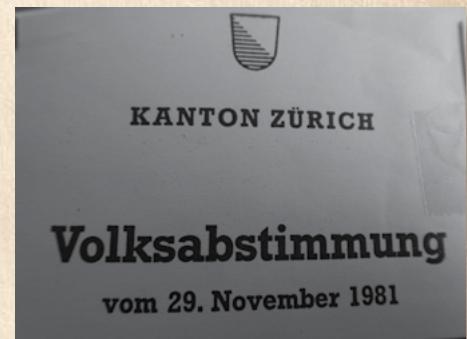
En raison d'une réponse décevante et incompréhensible de l'ancien directeur régional Wachter, qui déclarait que «les CFE, en tant que partie directement impliquée, ne pouvaient pas s'engager dans la campagne référendaire», les travaux préparatoires, qui prenaient beaucoup de temps, ont dû être

tenus secrets. Si les dirigeants des CFF avaient eu connaissance de notre comité d'initiative et de nos intentions, cette campagne publicitaire n'aurait probablement pas vu le jour...

Un petit atelier de peinture a été installé dans un coin secret, dans le grenier du dépôt F où étaient garées les locomotives. C'est là où tout le matériel publicitaire a été préparé: 400 panneaux d'affichage avec l'inscription «S-Bahn JA», de grandes affiches à installer à côté de la voie ferrée (à l'entrée de Zurich HB), des autocollants pour les locomotives et des panneaux spéciaux de limitation de vitesse pour le S-Bahn (V max. 30 km/h), etc. Ce fut un travail colossal, auquel ont également participé des retraités et des membres de nos familles.

Tout le matériel publicitaire a été envoyé à des personnes de





confiance dans les dépôts voisins (Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke, etc.). Dans le cadre d'une opération qui s'est parfaitement déroulée, cette campagne publicitaire jusqu'alors tenue secrète a été lancée la nuit précédant le week-end du vote. Les locomotives et les voitures ont été équipées d'autocollants et d'affiches portant le slogan «S-Bahn JA» (OUI au RER), de grandes affiches ont été placées à l'entrée de Zurich HB et des signaux spéciaux de ralentissement «V max. 30 km/h» ont été installés.

Notre campagne publicitaire illégale «S-Bahn JA» a été lancée avec les premiers trains qui se sont élancés le week-end du vote, soit le vendredi 27 novembre 1981, attirant ainsi l'attention de milliers de passagers sur cette proposition de vote et prenant de court certains responsables des CFF... Le résultat clairement positif du vote a également valu à notre campagne publicitaire d'être saluée dans les médias et lors de la conférence de presse du résultat, à laquelle étaient représentées toutes les personnalités politiques importantes des communes, des cantons et du Conseil fédéral.

#### Le conseiller fédéral Ernst Brugger

a déclaré qu'en attendant son train à Thalwil, il avait bien remarqué qu'une vieille locomotive d'un train arrivant à côté était équipée d'autocollants «S-Bahn JA». Il ne savait pas qui était à l'origine de cette action. En tout cas, il avait noté que cette sympathique campagne publicitaire avait pu être financée avec un budget modeste.

#### Le directeur d'arrondissement H.R. Wachter:

alors qu'il attendait son train à Wetzikon le vendredi matin 27 novembre, il a aperçu une affiche «étrange» en faveur du S-Bahn sur un train qui arrivait et s'est demandé qui avait donc accroché cette affiche sur la paroi latérale d'une voiture. C'est alors qu'il a constaté avec

un grand étonnement et non sans agacement qu'il s'agissait d'une campagne publicitaire à grande échelle, manifestement préparée contre sa volonté et désormais mise en œuvre. Ce n'est qu'une fois arrivé à son bureau que

**AUFRUF**

gesamtes Lokpersonal  
Kreis 111

Zürich im November 81

**ZUM S-BAHN KAMPF!**

Liebe Berufskollegen

Das Parlament verlangt in einem Leistungsauftrag von den SBB, bis 1986 im Wagenladungsverkehr die volle Kostendeckung zu erreichen. Das gleiche Parlament beschliesst aber entgegen den bisherigen Verlautbarungen, den Schwerverkehr nicht zur vollen Kostendeckung zur Kasse zu bitten! Das verstehen wir Lokführer, wir Eisenbahner nicht mehr. Dieses Paradebeispiel zeigt wieder einmal mehr, wie wir als "Sorgenkinder und Prügelknaben" im Staatsbetrieb SBB verknurrt werden, um uns in einem bald aussichtslosen Finanzhaushalt flussabwärts treiben zu lassen. Überall erlauben es die politischen Spielregeln, uns Eisenbahner mit Vorschriften, Reglementen und Gesetzen schachmatt zu setzen. Wir dürfen nicht streiken, wir dürfen für unser Produkt "S-Bahn" keine Werbung betreiben usw. Sanft und gutmütig haben wir Eisenbahner unsere Sorgen mit treuem Pflichtgefühl zu tragen. Aber auch Eisenbahner haben keine unbeschränkte "Nervenreserven", wir möchten nicht bemitleidet werden und unser Berufsstolz verlangt eine faire Wettbewerbsstrategie und nicht ein Flehen nach Almosen! - Wir Eisenbahner kämpfen um unsere umweltfreundliche und energiebewusste Eisenbahn und betreiben nun einmal, entgegen unseren Vorschriften, Propaganda für unsere S-Bahn. Wir haben es satt, immer hinten anzustehen. Überall wird mit raffinierten und z.T. brutalen Werbemethoden operiert und wir; wir üben treten an Ort und Gewehr bei Fuss! Für unsere (illegalen) S-Bahn Propaganda bezahlen wir keine Werbeagenten. Wir suchen auch keine Sponsoren oder finanzstarke Hintermänner. Mit eigenen Händen und Ideen wurde ein Konzept entwickelt, um mit dieser S-Bahnvorlage einer gesamtschweizerischen, bedeutungsvollen Pionierat zum Durchbruch zu verhelfen. Erstmals seit 1956 wird das Lokpersonal als geschlossene Einheit mit vereinten Kräften am gleichen Strick ziehen. Wir alle sind aufgefordert, uns lückenlos an dieser S-Bahn Aktion zu beteiligen. Vergessen wir einmal die verbandspolitischen Interessen und stellen uns geschlossen hinter das grosse Projekt S-Bahn. Hier geht es doch wahrhaftig um's gleiche Brot; wehren wir uns also gegen die Maulkorbtaktik, gehen wir in die Offensive, auf in den Kampf! - Mit bestem Dank für Eure Mithilfe, Euerentatkräftigen Einsatz.

CCV

Tony Bircher

LPV/SEV

Maur Breyer H. Zuercher

VSLP



son pouls s'est quelque peu «stabilisé», lorsqu'il a lu la lettre d'information et constaté que les initiateurs étaient pleinement conscients d'avoir préparé cette action de leur propre chef, c'est-à-dire sans l'autorisation des CFF. Après coup, il était fier que «son» personnel se soit autant engagé pour les intérêts des transports publics et ait tout simplement ignoré son «NON».

#### **Assemblée générale du VSLF le 21 mars 2015 à Zurich:**

Franz Kagerbauer, alors directeur du ZVV, était également invité au 20e anniversaire du «S-Bahn Zurich».

Dans son discours, il a aussi salué l'impressionnante campagne publicitaire menée par le personnel des CFF et a reçu en cadeau du mécanicien Felix Traber un panneau original «S-Bahn JA» chargé de souvenirs.

#### **Conclusion:**

à l'époque, les CFF formaient encore une grande famille et la culture de gestion du personnel qui prévalait alors renforçait la fidélité à l'entreprise et la loyauté envers l'employeur CFF; «le personnel est le bien le plus précieux de l'entreprise» (B. Weibel, ancien CEO des CFF).

Les dernières newsletters du VSLF sur le sujet brûlant du «nouveau concept d'engagement du personnel des locomotives» montrent clairement à quel point les responsables des ressources humaines imposent aujourd'hui leurs décisions de manière imprudente et irrespectueuse, mettant ainsi gravement à mal la paix sociale. Cette évolution vers la «promotion de la numérisation à tout prix» est malheureusement difficile à enrayer. ➤



# SHOP VSLF



Swiza  
Taschenmesser / Couteau / Coltellino



Victorinox  
Taschemesser / Couteau /  
Coltellino 2024



LKW Planentasche / Sac en bâche de camion /  
Borsa in tessuto telo di camion



Caran d'Ache  
Kugelschreiber  
Stylo à bille  
Penna a sfera



Caran d'Ache  
Minenhalter  
Billetero



\*\*\*  
(Dans la limite des stocks disponibles)

**SOLDES - 20-90%**



Mappe A4 mit Rechner / Porte-documents A4 avec  
calculatrice / Portadocumenti A4 con calcolatrice



Taschenschirm schwarz  
Parapluie de poche noir  
Ombrello nero



Taschenschirm hell  
Parapluie de poche gris-pierre  
Ombrello grigio pietra



Neue Softshell-Jacke Herren Logo farbig  
nouveau Veste Softshell homme logo en couleur  
nuovo Giubbotto Softshell uomo logo a colori



Neue Softshell-Jacke Damen  
nouveau Veste Softshell femme  
nuovo Giubbotto Softshell donna



Online Shop

<https://www.vslf.com/fr/services/shop>

# Sections

## Sortie pour les membres de la section BLS

Le 16 juin, la section BLS a organisé sa traditionnelle sortie pour les membres, qui ont pu profiter d'un barbecue à Zollikofen. Malheureusement, peu de collègues ont pu y participer, mais ceux qui ont eu la possibilité de s'y rendre étaient satisfaits et ont bien mangé. Ce fut un après-midi convivial: un grand merci à tous ceux qui ont pu y participer. Nous nous réjouissons déjà de la sortie de 2026.

Christof Graf  
Comité central VSLF, responsable BLS ➔



Le temps était magnifique le 2 octobre 2025 pour l'excursion de la section Berne du VSLF.

Celle-ci a commencé dans l'entreprise Camille Bloch, où un délicieux apéritif nous attendait pour nous accueillir.

La visite guidée de la production était passionnante et instructive. Le chocolat qui en sort, en particulier les marques Torino et Ragusa, est connu dans le monde entier.

Bien sûr, nous avons également pu en goûter nous-mêmes et découvrir les différences de goût entre les Ragusa, clair, foncé et blond. Pour finir, nous avons dégusté un Torino particulièrement raffiné, qui a ravi tout le monde.

Sur le chemin du retour, tout le monde s'extasiait encore sur ces expériences gustatives, preuve évidente que le chocolat réchauffe l'âme.

Nous avons terminé la journée par un petit repas au Lago Lodge: des ailes de poulet, du poisson croustillant et une bière spéciale ont fait de cette excursion une expérience remarquable. ➔





## Compte rendu de l'excursion 2025 de la section

Le 23 août, seize membres de notre section se sont retrouvés à Baden par un temps chaud et ensoleillé pour enfiler pulls, vestes et gants et s'aventurer sur la glace dans une salle à 8 °C.

Au Curling Center Baden Regio, nos collègues Pascal Mischler et René Helg nous ont répartis en deux groupes pour nous

apprendre à ne pas tomber sur la glace, à prendre appui sur le balai et à lancer la pierre le plus près possible du rond central. Nous avons pu glisser pendant deux heures sur la glace à disposition. Malheureusement, certains d'entre nous sont tombés à plusieurs reprises. Toutefois, dans l'ensemble, nous avons beaucoup appris sur ce sport passionnant. Certains sont même devenus de véritables pros.

Peut-être que l'un ou l'autre aura envie de jouer plus souvent au curling à Baden à

l'avenir:-) Après nous être changés, nous sommes allés au restaurant, d'où nous avons pu observer les autres joueurs et voir comment le jeu devait se pratiquer correctement, tout en dégustant un délicieux souper avec des spaghetti accompagnés de diverses sauces.

Nous espérons qu'il n'y a pas eu de blessures graves, que tout le monde a passé une bonne journée, et que les présents ont apprécié cette excursion. ➤





Photo: Markus Leutwyler

## IN MEMORIAM



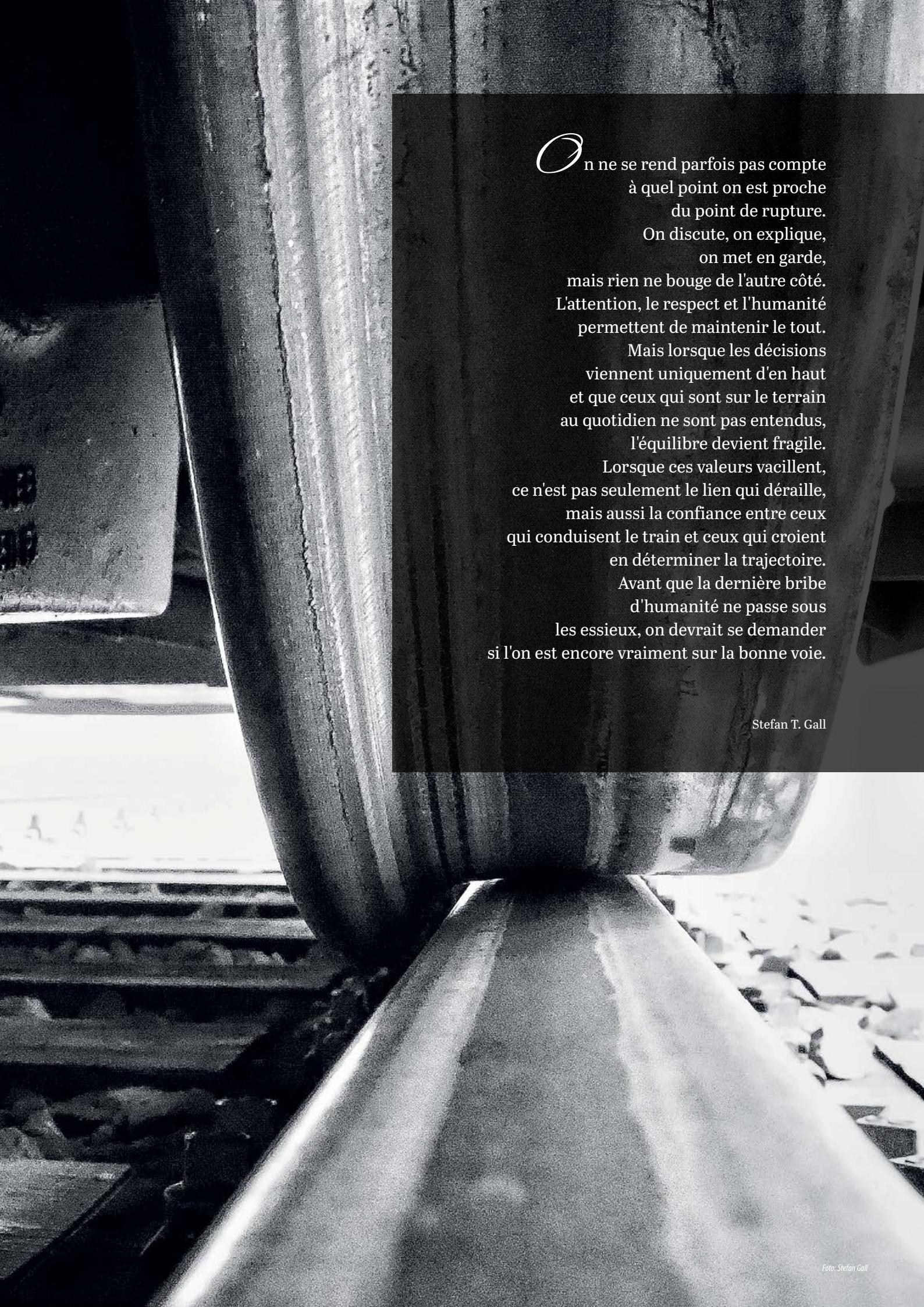
Nous vous prions d'honorer le souvenir des collègues suivants  
et de leur rendre un dernier hommage.

### Alfred Naefen

\*1958

† 13.08.2025

Un recueillement silencieux  
Comité central VSLF et tous les collègues



O

n ne se rend parfois pas compte  
à quel point on est proche  
du point de rupture.  
On discute, on explique,  
on met en garde,  
mais rien ne bouge de l'autre côté.  
L'attention, le respect et l'humanité  
permettent de maintenir le tout.

Mais lorsque les décisions  
viennent uniquement d'en haut  
et que ceux qui sont sur le terrain  
au quotidien ne sont pas entendus,  
l'équilibre devient fragile.

Lorsque ces valeurs vacillent,  
ce n'est pas seulement le lien qui déraille,  
mais aussi la confiance entre ceux  
qui conduisent le train et ceux qui croient  
en déterminer la trajectoire.

Avant que la dernière brique  
d'humanité ne passe sous  
les essieux, on devrait se demander  
si l'on est encore vraiment sur la bonne voie.

Stefan T. Gall