

Sommaire

LocoFolio
Numéro 1 | Juillet 2026

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 04 | Éditorial | 72 | Nouveaux modèles d'horaires chez BLS AG |
| 06 | Le mot du président | 73 | Cortège de supporters dangereux |
| 08 | 68ème assemblée générale à Safenwil | 74 | État de la salle de pause à Einsiedeln |
| 12 | Discours | 75 | Procédure d'arbitrage auprès de TILO |
| 26 | La caisse de soutien | 76 | Sujets technique |
| 26 | Célébrations du 150ème | 80 | Signalisation en cabine / Aviation |
| 30 | Notre nouvelle identité visuelle | 82 | Autres contributions |
| 32 | Du noir, de l'or et un regard perçant | 84 | «En retard sur l'horaire» |
| 36 | Discours de la locomotive du jubilé | 86 | Réflexions assises |
| 38 | Notre mascotte, le grand-duc | 87 | Guide pratique pour une journée de travail |
| 42 | Concours LocoFolio | 88 | Sections |
| 44 | Une garantie de succès | 89 | Lettres de Lecteur |
| 45 | Je suis déçu! | 90 | Ferrovita |
| 47 | Le concept d'engagement ZF 2.0 | 92 | Histoire d'un signal disparu |
| 48 | Blog sur le concept d'engagement 2.0 | 94 | In Memoriam |
| 49 | Une gestion judicieuse des effectifs | | |
| 53 | Résultat du vote de l'assemblée - BAR | | |
| 54 | Pas de fin en vue pour le contrôle final | | |
| 56 | Optimisation des trajets haut-le-pied | | |
| 57 | Le ZVV souhaite s'essayer à l'AFAS | | |
| 59 | Trop d'échelons hiérarchiques gâchent tout | | |
| 60 | Pris dans les filets | | |
| 61 | Les employeurs vous lisent ! | | |
| 63 | Entre ambition et réalité chez CFF Cargo | | |
| 65 | Flexibilité contre collaboration | | |
| 66 | Dépôt des mécaniciens Cargo Brig | | |
| 68 | Plus de sécurité lors des manoeuvres (WaRa) | | |
| 70 | PAC du millénaire | | |
| 71 | Les promesses liées à WaRa sont-elles tenues ? | | |



Simon Steinmann
Redaktion



Stefan T. Gall
Layouter / Artdirector



VERBAND SCHWEIZER LOCOMOTIVFÖHRER UND ANWÄRTER
SYNDICAT SUISSE MÉCANICIENS DES LOCOMOTIVES ET ASPIRANTS
SINDACATO SVIZZERO DEI MACCHINISTI E ASPIRANTI

IMPRESSUM

Tirage
650 650 expl.

Parution
2 fois pa an

© VSLF Tous droits réservés.
Réimpression et reproduction uniquement avec le consentement de la rédaction.

www.vslf.com

RÉDACTION

Simon Steinmann
locofolio@vslf.com

CONCEPTION ET PRODUCTION

Stefan T. Gall
artdirector@vslf.com

TRADUCTIONS

Anita Rutz (I)
Matthieu Jotterand (F)

RELECTURE

Team Feldner Druck

IMPRESSIION

Feldner Druck AG
Esslingerstrasse 23
8618 Oetwil am See

Clôture de rédaction
LocoFolio 26/2: 1er octobre 2026

IBAN: CH26 0900 0000 8005 2312 1

Bonjour, je suis le petit nouveau

Simon Steinmann,
rédacteur du LocoFolio

Chers membres,

J'ai l'impression d'avoir à peine repris le LocoFolio des mains de Markus Leutwyler et voilà déjà que mon premier numéro paraît.

J'ai pris cette année deux nouvelles fonctions et, dans les deux cas, j'ai beaucoup à découvrir.



Outre mon activité de rédacteur du LocoFolio, je suis, depuis la démission de Christoph Jud en tant que coprésident, le président à part entière de la section Ostschweiz. Je suis donc désormais officiellement à considérer comme un «Klumprisiko» (risque systémique en raison de cette double fonction, ndt.).

Conformément à ce que devrait être un bon style de direction, je me suis fixé comme objectif de ne pas apporter trop de changements à notre magazine associatif au cours de cette première année. Le directeur artistique Stefan Gall et moi-même n'avons toutefois pas pu éviter quelques ajustements d'ordre graphique. Certains d'entre vous l'ont certainement remarqué : le VSLF a fait peau neuve et arbore donc un nouveau logo.

Au sein des directions de nos employeurs, l'espoir a certainement déjà germé que, avec le nouveau rédacteur, ce magazine deviendrait inévitablement un peu plus docile. Je peux vous assurer que ce ne sera pas le cas. Le LocoFolio reste sans détour et ne mâchera toujours pas ses mots. Il reste clairement du côté du personnel des locomotives. Lors de l'AG du 26 mars, le responsable des ressources humaines des CFF a demandé au VSLF de modérer son ton. Il méconnaît ainsi la raison d'être de notre franc-parler : sans les CFF, le personnel des locomotives n'a pas de travail ; sans nous, les trains des CFF sont à l'arrêt. Il s'agit davantage d'une relation de dépendance que d'une relation de travail. Dans ce contexte, imposer chaque année aux mécaniciens de locomotive, de manière unilatérale, un travail plus dur et des salaires plus bas, frôle la violence structurelle. Dans un partenariat social régi par une CCT et l'obligation de paix sociale, il ne nous reste presque plus qu'une langue bien pendue pour nous défendre. Dans certains étages de la direction, on a apparemment oublié à quel point

le chiffre d'affaires et les bénéfices des chemins de fer dépendent du personnel des locomotives. Avec le concept de planification 2.0, les nouvelles BAR, IPP et AFAS, on fait clairement comprendre au personnel des locomotives où l'on veut le mener. C'est-à-dire vers le bas. C'est pourquoi le fil de ce numéro est «Le personnel des locomotives, gage de succès», dans l'espoir qu'au lieu de nouvelles mesures d'économie maladroites, on revienne à la raison. Nous disposons désormais des premiers

“ **Sans les CFF, le personnel des locomotives n'a pas de travail ; sans nous, les trains des CFF sont à l'arrêt.** ”

résultats du concept d'engagement 2.0 : des gains d'efficacité compris dans une marge d'erreur statistique de 0,3 % à 0,9 %, ainsi qu'une économie supposée de 73 ETP (les promesses n'engagent que ceux qui y croient) et des mécaniciens de locomotive fâchés et déçus : tel est le bilan morose. Pas étonnant qu'une partie du personnel de conduite se sente trahie.

Il y a des signes avant-coureurs d'une marche arrière en ce qui concerne le concept d'engagement 2.0. Ou, pour reprendre les termes d'un chef : « continuer à optimiser le nouveau concept d'engagement extrêmement réussi ». La monotonie, la routine et les temps de battement et de pause trop courts ne seront sans doute atténués dans un «concept d'engagement 2.1» que là où ils perturbent excessivement l'exploitation...

Nous n'obtiendrons pas plus d'aveu que cette mesure d'économie n'a pas produit

les effets escomptés que d'excuses pour la manière dont elle a été imposée.

Passons maintenant à des choses plus réjouissantes : Le 150ème anniversaire du VSLF a été dignement célébré ce printemps. Cette année, ce numéro contient des articles sur la nouvelle identité visuelle du VSLF et l'assemblée générale du jubilé avec, comme d'habitude, les discours retranscrits.

Les cadeaux ont été distribués particulièrement tôt cette année : tous les membres ont reçu une gourde au nouveau design du VSLF. Ceux qui en avaient les moyens et le souhaitaient seront bientôt en possession d'une montre Tudor avec une gravure liée au syndicat. Markus Leutwyler a examiné de plus près le hibou du parc animalier de Goldau, qui est désormais notre mascotte.

Je me réjouis tout particulièrement que le VSLF puisse à nouveau être représenté par une locomotive du jubilé, cette fois grâce à l'aide active de CFF Cargo. Vous trouverez dans ce numéro le compte-rendu du baptême de la locomotive, agrémenté de nombreuses photos.

Enfin, l'assemblée des délégués consacrée aux nouvelles BAR de ZFR s'est également tenue ce printemps. Nous analysons ce que ce résultat signifie pour l'avenir. Je vous souhaite une bonne lecture et un bel été.

Simon Steinmann
Redaktor LocoFolio



Le mot du président

Raoul Fassbind, Président du VSLF

Nous faisons à nouveau le bilan d'un semestre riche en événements. Alors que la politique mondiale est en pleine effervescence, la politique des transports s'enlise de plus en plus. Les débats sur les futures solutions de transport n'aboutissent à aucun consensus, tandis que les coûts ne cessent d'augmenter. Cela s'explique principalement par l'augmentation des normes et les standardisations, le coût des matières premières et les procédures d'autorisation éternellement bureaucratiques. Les solutions simples sont devenues un lointain souvenir. Malheureusement, en raison de problèmes liés à l'ETCS, Stadler a dû «paralyser» des freins qui fonctionnaient correctement ; le personnel des locomotives devra s'habituer au fait que certains trains freinent parfois moins bien de manière spontanée et imprévisible. Une rame uniforme n'est de toute façon plus une garantie de distances de freinage courtes depuis longtemps. Compte tenu des taux de ponctualité très élevés, un style de conduite de plus en plus défensif est tout à fait acceptable. Un véhicule automatisé peut-il s'adapter à de telles situations ? Le ZVV (communauté tarifaire zurichoise, ndt.) souhaite tenter de le découvrir.

La ponctualité restera toutefois élevée. Trop de moyens financiers sont investis dans l'assurance d'une qualité apparemment élevée. La tendance aux retards planifiés se poursuit également ; ces pertes de temps de trajet seront

tôt ou tard intégrées dans le prix des billets. On peut volontiers se référer aux temps de trajet d'une époque où les freins à sabots étaient encore la norme. Du point de vue syndical, nous nous réjouissons bien sûr des heures de travail supplémentaires liées à l'allongement des temps de trajet.

“ **Les frais de taxi budgétés doivent tout simplement être épuisés, sinon il n'y aura plus autant de moyens disponibles l'année suivante.** ”

Celles-ci sont toutefois en contradiction avec les concepts d'amélioration de l'efficacité. Des temps de trajet plus longs nécessitent plus de personnel, plus de véhicules et, par conséquent, plus d'entretien du matériel roulant et des infrastructures. Mais de toute façon, plus personne ne comprend ces contradictions. Autrefois, le «trait noir», c'est-à-dire les kilomètres parcourus, servait d'indicateur d'une utilisation efficace du personnel. Il a cédé la place à un nombre élevé de trajets de service. Si élevé que les CFF tentent désormais de réduire ce chiffre en ne les accordant plus au personnel qui optimise ses trajets de manière autonome. Les frais de taxi budgétés doivent tout

simplement être épuisés, sinon il n'y aura plus autant de moyens disponibles l'année suivante.

Au sein de CFF Voyageurs, les délégués du VSLF ont approuvé les nouvelles BAR. Un accord judicieux pour maintenir un minimum de fiabilité dans les tours de service, même avec de nouveaux outils de planification plus dynamiques. D'autres entreprises ferroviaires devront bientôt suivre cet exemple si elles souhaitent garantir une certaine continuité à leur personnel. L'uniformisation serait ici une orientation intéressante.

CFF Cargo se trouve dans une situation différente. La restructuration complète ne laisse pratiquement rien en place. La situation semble quelque peu sombre malgré ce changement radical ; il s'agit néanmoins de la première tentative où l'entreprise, la politique et la clientèle s'unissent. Il incomberait désormais aux employés d'y apporter leur contribution. Malheureusement, le personnel a souvent été rebuté lors de diverses tentatives d'économies précédentes et a largement perdu confiance dans la direction il y a déjà longtemps.

Il est bien sûr également impopulaire que, dans ce contexte, tous les moyens soient utilisés pour réduire les effectifs par le biais de licenciements. Il semble toutefois qu'il reste encore un long chemin à parcourir avant que Cargo n'ait effectivement mis en place un système de production rentable. Chez les autres compagnies ferroviaires,

la situation est pour l'instant un peu plus calme. Chez BLS, on continue de travailler sur le nouveau système salarial. Il existe encore diverses positions divergentes quant à la classification des catégories de personnel dans les différents échelons. La direction s'est sans doute montrée un peu trop optimiste quant au calendrier. Au SOB, l'essai du système d'aide à la conduite automatique touche à sa fin. Nous attendons avec impatience les conclusions et le bilan global.

Mais pour l'instant, profitons d'un été aussi calme que possible. Tant que les bureaux seront bien aérés, le personnel roulant sera au moins épargné par de nouvelles mauvaises nouvelles. L'automne qui s'annonce devrait à nouveau apporter son lot de défis majeurs et la pression sur les employés pour réaliser des économies devrait

s'accroître. L'un des thèmes phares chez CFF Production ferroviaire en 2026 étant la mise en œuvre de la conduite automatique des trains, la pression sur le personnel des locomotives restera donc constante. Il se peut toutefois que tous les objectifs ne soient pas atteints de sitôt.

Mais d'ici là, je souhaite tout de même à tous les lecteurs un été très ensoleillé et agréable !

Bien à vous,
Raoul 🐣



Photo: Dario Häusermann

68ème assemblée générale du VSLF à Safenwil

La 68ème assemblée générale du VSLF portant sur l'exercice 2025 s'est tenue le 14 mars 2026 à Safenwil. Environ 240 personnes ont été accueillies, dont plus de 180 membres de notre syndicat. En tant que représentante de la section hôte Hauenstein-Bözberg, Sarah Dellsperger, membre du comité d'organisation, a souhaité la bienvenue aux participants.

Photos: Markus Leutwyler / Stefan Gall.



Photo: Emil Frey Classics AG



Dans la matinée, pendant la partie officielle de l'assemblée, cinq intervenants ont pris la parole.

Andy Haas, directeur général de Swissrail, a salué le système ferroviaire suisse comme étant le meilleur au monde. Il a notamment souligné l'importance des exportations, raison pour laquelle il est indispensable de préserver une bonne réputation et une grande stabilité. Lors d'une séance de questions-réponses avec le public, M. Haas a répondu à diverses questions relatives à l'industrie ferroviaire suisse.



Le professeur **Ulrich Weidmann, professeur d'infrastructure et de durabilité à l'ETH Zurich**, s'est réjoui de pouvoir enfin s'adresser à ceux qui font le rail, après de nombreuses discussions liées à son rapport ces derniers mois. Sa mission pour l'élaboration de recommandations consistait à établir une hiérarchisation stratégique des projets officiels concernant la route, le rail et le trafic d'agglomération. Depuis le XXe siècle,

les chemins de fer suisses n'auraient jamais eu l'occasion de se préparer à temps aux nouvelles exigences. Il recommande également, pour des raisons de coûts, de privilégier autant que possible les adaptations opérationnelles plutôt que techniques – « le numérique avant le béton ». Il voit de nouvelles possibilités dans la numérisation, l'automatisation et l'intégration des systèmes.

Adi Bucher, responsable des ressources humaines des CFF SA, a fait part de l'estime des CFF pour le personnel des locomotives. Le professionnalisme de ce personnel constitue le fondement des CFF. En revanche, il a estimé qu'il existait un net potentiel d'amélioration dans la communication du VSLF. Le respect est très important dans chaque interaction. Préserver l'avenir économique des chemins de fer pour les générations futures est une tâche commune.

Le VSLF considère lui aussi qu'une relation mutuellement respectueuse et constructive est porteuse de résultats. Ce qui vaut pour le ton des propos doit également valoir pour le fond.

Ce n'est pas seulement pour cette raison que **Sandro Baumgartner, membre du comité central du VSLF**, a reçu une standing ovation lors de son discours. Avec le nouveau concept d'engagement, tout s'imbrique parfaitement dans la

planification... mais seulement jusqu'au départ du premier train. L'ensemble du plan de service peut alors s'effondrer à cause d'un détail. Cela engendre du stress, qui à son tour génère de la pression et donc des risques. La collaboration avec les CFF ne se fait plus dans un esprit de partenariat. Les pauses pendant les services sont souvent si courtes qu'il faut choisir entre manger et aller aux toilettes. Le VSLF exige le respect et se tient prêt à envoyer un signal clair si nécessaire.

Raoul Fassbind, président du VSLF, a commencé par s'intéresser aux statistiques de ponctualité des CFF. Il y a quelques décennies, les trains arrivaient à destination en moins de temps – notamment parce qu'ils étaient interoperables de manière non bureaucratique.

Aujourd'hui, les allongements de temps de trajet sont monnaie courante pour pouvoir respecter l'horaire cadencé. Comme les trains deviennent de plus en plus lents, on en attribue rapidement la faute au personnel des locomotives. Celui-ci est qualifié de lent, imprévisible et surtout coûteux. L'industrie, la politique et les chemins de fer ne voient donc que trop volontiers la solution dans l'automatisation.

Seulement voilà : grâce à l'affichage de la ponctualité spécialement développé pour le personnel des locomotives,



celui-ci circule, sans aucune automatisation, jusqu'à 100 % du temps sur l'itinéraire prévu sur certaines lignes. Néanmoins, un nouveau concept d'engagement a été introduit. Il pousse le personnel de locomotive à ses limites et ne permet pourtant d'afficher qu'une augmentation minimale de 0,3 % de la productivité.



Partie interne de l'AG

La partie interne à l'association de l'assemblée a été menée avec brio par le président de séance, Martin Oppliger, de la section Hauenstein-Bözberg. Les rapports annuels du comité et du trésorier ont été approuvés et le comité du VSLF a reçu décharge à l'unanimité.



Les motions adoptées lors de l'AG 2024 (15 mars 2025 à Zurich) ont été résumées et leur état d'avancement a été présenté.



Les statistiques sur les membres ont à nouveau présenté un tableau très réjouissant, avec plus de deux cents nouvelles adhésions. Sous le point « Divers » de l'ordre du jour, divers thèmes stratégiques concernant l'association et le profil professionnel du personnel des locomotives ont été discutés.



Trois motions ont été examinées :

- Motion 1 / Auteur : comité central, adoptée
- Motion 2 / Auteur : section Tessin, adoptée à une majorité
- Motion 2.1 / Contre-proposition du comité central : adoptée

- Lors des élections, **Renzo Caviezel**,

mécanicien de locomotive au dépôt de Bellinzone, a été élu comme nouveau membre du comité. Renzo sera responsable des affaires liées au Tessin dans cette fonction. Marc Engelberger, responsable CCT et temps de travail au sein du comité central du VSLF, a été réélu pour un nouveau mandat.

Ont été nommés membres d'honneur conformément à l'art. 10.4 des statuts du VSLF (45 ans d'affiliation au VSLF) :

- **Hans-Peter Feltscher**, section Ostschweiz
- **Beat Kuonen**, section Brig

Les responsables suivants ont été honorés et ont quitté leurs fonctions :

- **Eric Guex**, coordinateur de l'AG pendant 4 ans
- **Markus Leutwyler**, 10 ans en tant que rédacteur de LocoFolio

Simon Steinmann, section Ostschweiz, prend désormais en charge la rédaction en chef du LocoFolio.

Adrian Bracher, section Zentralschweiz, prend en charge la coordination de l'AG et assistera le secrétaire dans d'autres domaines.

La prochaine AG du VSLF sera organisée par la section de Genève. Elle aura lieu le 20 mars 2027 à Genève.

100 membres et leurs partenaires ont participé au dîner. L'ambiance était très détendue et positive. 🍷



Discours et séance de questions-réponses par Andreas Haas

Directeur général de l'association Swissrail

Après des études d'ingénieur, Andreas Haas a été responsable d'un transfert de technologie des locomotives vers l'Inde chez ABB. Il a ensuite occupé diverses fonctions chez Sécheron, HaslerRail et Stadler, tant au niveau national qu'international. Depuis trois ans et demi, il dirige l'association faîtière de l'industrie ferroviaire et de la mobilité Swissrail.



Extrait de la présentation :

Il existe en Suisse trois grandes associations dans le domaine des transports publics. Elles sont structurées comme suit : nous avons la LITRA, qui effectue un travail politique important au Parlement. Nous avons ensuite l'UTP (Union des transports publics), qui regroupe les exploitants des transports publics. Quant à Swissrail, nous représentons les entreprises du secteur ferroviaire et de la mobilité en Suisse et à l'étranger. Ce triangle associatif fonctionne très bien. Nous collaborons étroitement et de manière dynamique, et je pense que c'est l'une des forces de la Suisse. J'en suis convaincu : en Suisse, nous avons le meilleur système ferroviaire du monde. Je pense que nous pouvons tous en être très fiers. Je pense que vous, les mécaniciens de locomotive, jouez un rôle essentiel dans ce système. Je tiens ici à vous en féliciter chaleureusement. Une personne sur six prend le train. Moi-même, je prends le train tous les jours et cela fait près de 40 ans que je voyage en train. En fait, je vis dans le train et je suis très fier de notre système, notamment de sa fiabilité. Nous comptons au total 93 000 employés dans le secteur ferroviaire et je pense que vous en êtes une partie importante. Je tenais

simplement à le mentionner ici. Nous disposons donc du meilleur système ferroviaire au monde. C'est pourquoi le reste du monde souhaite profiter de notre savoir-faire. Les CFF, tout comme les autres opérateurs suisses, sont responsables de la Suisse, et nous, en tant qu'industrie, étendons cela à l'échelle mondiale. Nos membres livrent des produits dans 111 pays. Nous avons une pénétration du marché incroyablement élevée à l'échelle mondiale, 95 % de nos membres étant ainsi actifs à l'exportation. Nous comptons actuellement de nombreux membres qui, depuis peu, exportent également leurs produits et services vers l'Inde. Pour ceux qui ne le savent pas : l'Inde étend chaque année son réseau d'une longueur équivalente à celle du réseau suisse. Ces dernières années, l'Inde a investi environ 23 milliards de dollars dans le développement du rail. L'exportation est un élément essentiel de la prospérité de la Suisse. Dans l'industrie ferroviaire, un franc sur trois provient de l'exportation, ce qui représente au total environ 700 millions de francs de valeur ajoutée. Swissrail compte 170 membres. On y trouve de tout, des grandes entreprises que vous connaissez tous et dont certaines sont d'ailleurs présentes ici, jusqu'aux micro-entreprises comptant

quelques employés seulement. Notre association connaît actuellement une très forte croissance et nous sommes bien sûr ravis de pouvoir nous constituer de manière encore plus forte et thématiquement plus diversifiée.

“ **Pour l'industrie, il n'y a rien de plus pratique que de connaître les experts qui sont aux commandes du train.** ”

Questions auxquelles Andreas Haas a répondu lors de la séance de questions-réponses avec le public (légèrement reformulées pour la version écrite) :

Pourquoi l'industrie ferroviaire suisse fournit-elle des produits/systèmes au Japon ?

Le Japon dispose également d'un système ferroviaire à la pointe de la technologie et se situe au même niveau que la Suisse en matière de fiabilité. Il faut toutefois noter que le Japon n'a pas les mêmes normes ni les mêmes paramètres de base que la Suisse. Au Japon, la sécu-

rité repose sur de forts ressorts culturels et est parfois soumise à moins de prescriptions normatives que celles du CENELEC, par exemple les normes SIL-4. Les entreprises industrielles suisses sont très bien accueillies au Japon grâce à la qualité de leur expérience d'exportation. Elles fournissent notamment des produits de niche. De plus, le Japon a longtemps été un marché très fermé pour l'industrie ferroviaire mais c'est en train de changer. La collaboration entre la Suisse et le Japon fonctionne également très bien sur le plan culturel.

Pourquoi n'y a-t-il pas d'alternative à l'ETCS ?

L'ETCS a été développé en partie grâce à l'expertise de la Suisse et cette technologie et ce concept existent déjà depuis vingt ans. En dehors de l'Europe, l'approche interopérable avec l'ETCS est un grand succès. La Chine a également adopté et perfectionné la technologie ETCS sous le nom de CTCS.

En Europe, compte tenu de la situation géographique, il n'y a pas d'alternative et il est positif qu'après que chaque pays ait développé ses propres techniques de signalisation, tensions de caténaires et même écartements de voie, il existe à nouveau une approche européenne dans le domaine de la signalisation. L'ERTMS s'est imposé et a été choisi pour la Suisse ; nous devons mettre en œuvre la conversion sur le réseau interopérable.

Dans quelle mesure un déploiement complet de l'ETCS L2 en Suisse est-il pertinent ?

L'ETCS au niveau d'extension L1 Limited Supervision (L1LS) n'est pas pris en charge par les normes européennes en tant qu'objectif à long terme et deviendra donc tôt ou tard obsolète. La signalisation en cabine et le niveau 2 constituent une avancée technologique importante et permettent une forte réduction des installations extérieures.

L'ETCS est-elle finançable ou deviendra-t-elle bientôt inabordable ?

La solution ETCS est chère et les coûts doivent être réduits. Il faut toutefois comprendre que les applications SIL4 sont très complexes à développer et à valider. J'ai moi-même travaillé dans ce domaine et il s'agit vraiment d'un problème de coûts et non de prix. Nous sommes en train d'examiner, avec les exploitants et l'OFT, les exigences et les processus, y compris l'homologation. L'objectif doit être de réduire les coûts du système ETCS.

Pourquoi adoptons-nous des normes STI inutiles ?

Dans le domaine du transport interopérable, la réglementation selon les STI est inévitable. Des compromis de la part de tous les exploitants sont également nécessaires au niveau des processus d'exploitation. Pour certains, les prescriptions STI sont tout à fait adaptées, pour d'autres, elles sont inutiles. Il est essentiel que la Suisse participe à l'élaboration de la technologie dans le domaine des STI et fasse valoir ses besoins. Seule la Suisse offre les conditions nécessaires pour que les autorités, les exploitants et l'industrie collaborent aussi étroitement et puissent contribuer à façonner les innovations et les réglementations, voire les examiner d'un œil critique. Adopter un rôle passif et attendre n'est pas une bonne stratégie – tout le monde en Suisse s'accorde désormais sur ce point.

Serait-il possible de développer des systèmes de sécurité pour des marchés locaux (comme la Suisse) indépendamment des normes internationales ?

L'industrie s'intéresse toujours aux marchés où il n'y a pas trop de particularités et où il est possible de se développer à grande échelle. Comme décrit précédemment, la Suisse développe idéalement des produits et des systèmes qui peuvent être commercialisés à grande échelle dans le monde entier. Le marché d'un système de contrôle de la marche des trains destiné uniquement à la Suisse, par exemple, n'a aucun sens. Les coûts de développement et

la maintenance à long terme seraient bien trop élevés. Dans le domaine des transports non interopérables, la marge de manœuvre est plus grande (la Suisse peut y mettre l'accent), mais les normes de base doivent également être respectées dans ce domaine.

À propos de l'attelage automatique : quel serait l'intérêt de l'industrie s'il n'y avait pas de subventions ?

L'attelage automatique numérique est très important pour le développement du transport de marchandises et en particulier pour le transport de marchandises par wagon isolé. Il faut noter qu'aucune innovation majeure n'a été introduite dans le transport de marchandises depuis très longtemps, nous travaillons encore comme il y a des décennies. C'est peu rentable, alors que le transport de voyageurs n'a cessé d'évoluer grâce aux nouvelles technologies. C'est une opportunité énorme d'automatiser le transport de marchandises, de réduire les coûts et d'améliorer la sécurité des collaborateurs.

Grâce à une collaboration étroite entre les autorités, les exploitants, les clients et l'industrie, nous pouvons y parvenir en Suisse. Ici aussi, il ne faut pas attendre l'Europe – c'est une mauvaise idée. L'intérêt de l'industrie se porte toujours là où il y a un marché. Aucune entreprise n'investit de ses propres fonds dans un produit qui ne peut pas être commercialisé. Le DAK est un projet extrêmement complexe, c'est pourquoi le soutien de la Confédération est important et justifié.



Aura-t-on encore besoin de mécaniciens de locomotive en 2050 – ce métier va-t-il disparaître?

L'automatisation n'est pas seulement une question de technologie mais surtout une question sociale et économique. L'industrie développe ce que le marché demande. S'il n'y a pas de marché, il n'y a pas non plus de solutions correspondantes. Les technologies d'automatisation dans les véhicules sont déjà largement répandues, on en parle beaucoup dans les médias, en particulier dans le secteur automobile. Nous parlons ici de différents niveaux d'automatisation. Avec GoA2, on parle d'automatisation partielle, ce qui est assez délicat car l'interface entre la technologie et l'humain est assez floue et peut prêter à confusion. L'utilisation de ces technologies doit être mûrement réfléchie mais il existe en tout cas de bons cas d'application. L'automatisation complète relève plutôt d'un débat économique. Lorsque l'on transporte 700 ou 1 200 passagers dans un train, la suppression du personnel de locomotive n'est probablement pas intéressante. Lors des manœuvres, des mouvements au dépôt ou des opérations de mise en service et de remisage, l'automatisation complète permet de réduire les temps de battement et d'augmenter la productivité. Le personnel des locomotives peut ainsi être utilement affecté à l'exploitation sans temps d'attente importants.



Mot-clé « bogies dangereux » (accident du Gothard) : qu'en dit l'industrie suisse?

L'accident du Gothard est très difficile à accepter. Cela a également donné lieu à de nombreuses discussions et initiatives d'innovation au sein de l'industrie. En Suisse, les exploitants sont très actifs dans le domaine de la surveillance des infrastructures et du matériel roulant. Nous en revenons ici à la problématique du transport de marchandises, qui, faute de données et d'alimentation électrique sur les wagons, ne permet pas de détection précoce de défauts dans le train. Comme je l'ai mentionné, j'ai travaillé auparavant chez HaslerRail, où nous voulions développer un système de surveillance des bogies pour le transport de marchandises. Malheureusement, un tel développement était à l'époque inconcevable en tant que système autonome, car il aurait considérablement renchéri le coût des wagons de marchandises. J'espère que l'introduction de l'attelage automatique ainsi que l'amélioration des capteurs, des systèmes de traitement des données et de la maintenance prédictive permettront d'éviter de tels accidents.

Qu'est-ce qui te motive personnellement?

Excellente question. J'ai désormais trente ans d'expérience dans le secteur ferroviaire. J'ai beaucoup voyagé en Inde et dans le monde entier pour le compte de



l'industrie. Le poste de directeur général de l'association correspond très bien à mon expérience et à mes points forts. Outre les connaissances techniques, cela nécessite également beaucoup de dialogue et de nouvelles approches en matière de collaboration. L'association connaît une forte croissance depuis des années (elle est passée de 120 à 170 membres en quatre ans). Cela signifie que nous faisons les choses correctement.

Dernière question de Raoul Fassbind : **Si tu as un vœu à formuler à notre intention, les mécaniciens de locomotive, que souhaites-tu?**

Pour l'industrie, il n'y a rien de plus pratique que de connaître les experts qui sont aux commandes du train. Pendant mon passage chez Stadler, les mécaniciens de locomotive ont testé un nouveau système de sécurité. Ce fut une excellente collaboration et un bon exemple. Je souhaite une collaboration plus productive et constructive. L'industrie souhaite un dialogue direct. Si quelque chose ne va pas, venez nous le dire, et ensuite nous chercherons à en discuter. Dans l'industrie, nous sommes habitués à ce type de collaboration.

D'autres questions ont été posées, mais n'ont pas pu recevoir de réponse faute de temps.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Discours du professeur Ulrich Weidmann

*Ce texte a été généré à partir d'un fichier audio à l'aide de l'IA, puis révisé par des humains.
La version orale fait foi*

Au cours des six derniers mois, j'ai eu l'occasion de m'entretenir longuement avec divers milieux au sujet du chemin de fer. Aujourd'hui, j'ai pour la première fois l'occasion de m'adresser à ceux qui l'incarneront, jour après jour. Je vous en remercie très sincèrement. Je pense que c'est en plus à l'occasion d'un moment formidable, les 150 ans du VSLF. Cette année, il y aura beaucoup de changements en matière de politique des transports ; les choses vont reprendre de la vitesse, au sens propre comme au figuré. Que voudrais-je vous montrer au cours des quinze prochaines minutes ? Je ne souhaite pas m'attarder sur les recommandations au cas par cas, celles-ci ayant déjà été largement communiquées. Je voudrais replacer notre rapport d'expertise dans le contexte des grandes évolutions et, surtout, oser un regard vers l'avenir pour esquisser les courants, les tendances et les stratégies susceptibles de renforcer le rail au cours de la seconde moitié du siècle.

Les deux éléments constitutifs du point de départ sont bien connus : le rejet populaire des projets autoroutiers et la hausse des coûts des projets ferroviaires. Les hausses de coûts signifient avant tout qu'il est apparu clairement que tous les projets ne seraient pas financés. La mission confiée à l'EPFZ, que j'ai eu l'honneur d'assumer, consistait à établir un ordre de priorité parmi les projets officiellement prévus. Pas de nouvelle stratégie, pas de nouvelles visions ni d'idées, mais une approche tout à fait pragmatique. Il faut aller de l'avant, s'appuyer sur ce qui existe déjà, mais en établissant des priorités.

Le cadre financier avait été défini par le DETEC avec 14 ou 24 milliards de CHF, les deux variantes que vous connaissez déjà. Nous avons rassemblé des projets pour un montant de 62 milliards que nous devions examiner. Au total, il s'agissait de 400 projets individuels. Deux questions se sont posées à nous. La première est : comment en est-on arrivé là ? La seconde est : comment pourrait-on aller de l'avant au XXIe siècle ?

Si nous voulons comprendre comment nous en sommes arrivés là, je vais devoir vous décevoir. Il ne s'agit pas ici de critiquer telle ou telle personne ou institution qui aurait commis des erreurs. Je pense que le problème est plus profond, et plus profond signifie qu'il remonte au XXIe siècle. Si nous examinons l'histoire ferroviaire du siècle passé en Suisse sous cet angle, nous constatons qu'en réalité, le rail n'a jamais eu la chance de s'adapter de manière proactive et en temps utile aux évolutions que la Suisse a connues. Les CFF ont déjà démarré avec les dettes héritées des chemins de fer privés. Puis vint la Première Guerre mondiale, qu'ils durent financer eux-mêmes ; une fois celle-ci terminée, survint la crise économique mondiale, puis l'électrification, deux événements qu'il fallut assumer. S'ensuivit la Seconde Guerre mondiale, qui entraîna à nouveau des dépenses extraordinaires. À peine cela terminé, l'automobile a fait son apparition, les recettes se sont effondrées et cela a finalement conduit à des déficits croissants. J'ai moi-même assisté au débat politique à ce sujet : en raison de ces déficits, le rail a en fait été remis fondamentalement en question.

Rétrospectivement, ce sont la prise de conscience environnementale croissante et la compréhension grandissante de l'importance de l'aménagement du territoire pour la Suisse qui ont finalement conduit à quatre décisions novatrices au cours du dernier quart du XXIe siècle : le RER zurichois, Rail 2000, AlpTransit et les raccordements ferroviaires internationaux. Ce n'est pas la faute des chemins de fer si l'on a toujours été à la traîne, car les chemins de fer ont toujours été ambitieux. En 1955, la ligne Genève-Romanshorn praticable sur deux voies de bout en bout et, dans le bulletin d'information des CFF, qui existait encore à l'époque, on trouve l'extrait suivant : « d'ici peu, nous parcourons la distance Genève-Berne en 90 minutes ». C'était en 1955. J'ai consulté l'horaire : aujourd'hui, le trajet dure 111 minutes. Certes, il s'est passé quelque chose en 70 ans, mais ce n'est pas tout à fait la percée que l'on espérait. Le XXIe siècle a déjà vécu son premier quart ; où en sommes-nous aujourd'hui ? Au cours de celui-ci, ce sont surtout les grandes décisions novatrices du dernier quart du XXIe siècle qui ont été mises en œuvre.

Toutefois, on constate également que les priorités en matière de politique et de planification des transports ont progressivement évolué : on est passé de la vitesse à la capacité, d'une vision internationale à une vision largement nationale. Cela a conduit à ce que, finalement, différents paradigmes de planification, comme le système des nœuds de correspondance par exemple, aient été remis en question en tant





développement ferroviaire. Premièrement : quelle est la mission des transports publics au XXIe siècle? Deuxièmement : quel est le point fort particulier du rail? Troisièmement : que se passe-t-il d'autre, c'est-à-dire quelles tendances et quelles contre-tendances peut-on entrevoir? Je commencerai par la mission : la Suisse doit rester un pays compétitif et où il fait bon vivre. Dans le même temps, nous sommes appelés à réduire radicalement les émissions à effet de serre, en particulier celles de CO₂. Et ce, dans un pays qui tire profit du fait qu'il est déjà attractif aujourd'hui et attire les gens. La population augmente.

Même la voiture électrique ne peut pas être la solution miracle, car elle n'est tout simplement pas en mesure d'assurer cette capacité aux points clés du réseau routier suisse ; les heures d'embouteillage explosent déjà aujourd'hui. C'est pourquoi les transports publics sont indispensables. Au sein des transports publics, le train peut apporter une contribution particulièrement importante là où il faut transporter de grandes quantités de personnes sur un petit espace, là où des

“ **Je ne dis pas cela parce que je souhaite supprimer des postes de mécaniciens de locomotive mais parce que mon objectif est tout autre, par exemple la précision de la production.** ”

vitesse plus élevées et des temps de trajet courts sont requis. Là où il rencontre des difficultés, c'est dans la desserte locale et lorsque la demande est faible. Dans ces cas-là, le train est déjà incroyablement cher par rapport au bus. Troisièmement, il va encore se passer beaucoup de choses au cours de ce siècle. En raison de mon âge, je ne vivrai malheureusement pas grand-chose de tout cela. J'en aurais pourtant très envie mais c'est ainsi. Je ne retiendrai que trois aspects : nous partons aujourd'hui du principe que la population ne cesse d'augmenter. Peut-être qu'un jour, elle ne s'accroîtra plus. Vous connaissez tous les taux de natalité, ils sont pratiquement les mêmes partout dans le monde. Les grands pays sont déjà en train de décroître. Il est

possible que la Suisse décroisse elle aussi un jour, avec ou sans décisions politiques. Dans ce cas, nous ne devrions pas avoir surinvesti. Autrement dit : ce que nous construisons aujourd'hui devrait encore avoir un sens, même si la population venait à reculer quelque peu. Nous avons un pays décentralisé, dont la population est répartie de manière décentralisée. C'est à la fois une force et une faiblesse pour les transports publics, et surtout un défi pour le rail. Troisième mot-clé : l'entretien de l'existant. Cela se fait déjà sentir, et nous accusons un retard dans ce domaine. Les moyens nécessaires ne cessent d'augmenter, et tout ce que nous construisons aujourd'hui vient s'ajouter à l'entretien de ce patrimoine. Les CFF indiquent que 3 % de ce montant s'ajoutent chaque année aux besoins d'entretien supplémentaires. Nous avons intégré ces aspects, entre autres, dans notre système d'évaluation et avons tenté de les évaluer. Nous avons procédé à une évaluation qualitative sur la base d'une quarantaine de critères individuels, telle était la mission. Nous n'avons pas fait de calculs sophistiqués, car cela aurait certainement conduit à des résultats inutilisables. Il vaut mieux mener ce genre de réflexions avec sa tête. Le résultat principal était le suivant : avec des moyens limités, on obtient le meilleur résultat en les concentrant sur de grands projets qui apportent quelque chose à l'ensemble du réseau. Lorsqu'il s'agit en premier lieu de capacité, il convient de vérifier si la numérisation et les solutions informatiques permettent d'augmenter cette capacité. Lorsqu'il s'agit d'investissements destinés uniquement à certains horaires, il est conseillé de vérifier d'abord si les passagers ne seraient pas tout à fait satisfaits d'un autre horaire. En procédant ainsi, on peut réaliser beaucoup de choses. Si l'on établit ce classement par ordre de priorité et que l'on inclut en outre les projets déjà approuvés qui seront mis en œuvre au cours des vingt prochaines années, cela représente déjà beaucoup. C'est impressionnant de voir tout ce qui va être raccordé au réseau. Les dix premières années seront largement consacrées à la construction, mais ensuite, tout s'enchaînera à un rythme effréné. Après cela, il n'y aura plus rien, car cela se situera alors plus loin dans le futur que notre expertise. Le pipeline de projets pourra alors être réapprovisionné. Dans une dernière partie, je voudrais faire quelques réflexions sur la manière dont les choses pourraient évoluer. Comment pourrions-nous nous orienter ou nous positionner afin de pouvoir,



en Suisse, apporter la plus grande contribution possible à la mobilité grâce au rail? Première conclusion : il sera bien sûr toujours possible de réaliser de grandes infrastructures, mais celles-ci n'apporteront probablement pas de parts de marché supplémentaires à l'échelle du réseau. Nous pourrions répondre à la demande supplémentaire, mais nous ne gagnerons des parts de marché que de manière ponctuelle, tout au plus. C'est là qu'intervient le deuxième constat que nous avons fait : nous avons dû déprioriser l'extension de l'axe est-ouest, l'épine dorsale du système de transport suisse, qui détermine la vitesse du rail en Suisse. Elle n'avait plus sa place dans le cadre financier donné.

De plus, nous avons constaté que de très nombreux projets qui auraient été utiles ont dû être reportés à une prochaine période, ce qui signifie que le retard en matière d'investissements persiste. En réalité, la situation reste inchangée : nous ne faisons que repousser beaucoup de choses à plus tard.

Comment pourrait-on s'en sortir? Je pense que l'objectif doit être de renforcer l'offre, c'est-à-dire la part de marché du rail. L'objectif n'est pas d'avoir autant de trains que possible, mais de renforcer l'offre à des coûts raisonnables.

La numérisation et l'automatisation constituent à cet égard une option précieuse qui nous aidera beaucoup. Je ne dis pas cela parce que je souhaite supprimer des postes de mécaniciens de locomotive mais parce que mon objectif est tout autre, par exemple la précision de la production.

Les bus autonomes nous offrent en outre de toutes nouvelles possibilités de desservir les zones de faible densité, ce qui représente une grande opportunité pour mieux relier le rail aux zones urbaines.

De plus, nous devons faire de grands progrès dans l'intégration des différents modes de transport. Le rail ne peut pas survivre seul, il a besoin de liaisons d'accès. Les bus publics, le transport privé, le vélo, tout ce qui a des roues ou des jambes et qui se déplace doit être relié au rail, et nous avons encore un peu de retard dans ce domaine. J'en arrive ainsi à un programme en 10 points : 3 x 3 + 1, qui vise à résumer ces réflexions de manière simplifiée. Si nous examinons d'abord le développement des infrastructures, je pense que nous devrions nous concentrer à long terme sur les grands projets clés. Là où le rail est fort, là où il peut mettre à profit sa vitesse et son efficacité en termes d'espace. Par ailleurs, la planification des infrastructures ferroviaires doit être pensée de manière holistique, en tenant compte de l'aménagement du territoire, de la mobilité, de la planification de l'offre, de la production, du matériel roulant et de la numérisation. Enfin, le béton et l'acier entrent également en jeu. Je suis ingénieur civil et j'apprécie beaucoup cela, mais je suis conscient qu'ils constituent toujours le dernier recours. Nous devrions alors utiliser la numérisation pour tenter de gagner en capacité aux points clés du réseau qui déterminent la capacité, avec un développement d'infrastructure aussi réduit que possible.

Un autre aspect concerne l'intégration des systèmes de transport, notamment la desserte de proximité, entre autres grâce

à des bus autonomes. Il faut également des pôles de transport qui servent d'infrastructures pour relier tous les systèmes de transport sur place. Enfin, la numérisation contribuera à mieux intégrer tous les systèmes de transport pour les clientes et clients, pour lesquels nous assurons en fin de compte ces services. Enfin, des questions se posent concernant la planification et la gouvernance. Qui planifie, dans le cadre de quels processus et comment? Comment assurer le financement? Les modes de transport devraient faire l'objet d'une planification et d'un financement transversaux. Nous devrions considérer les systèmes numériques comme des infrastructures à part entière, et non comme de simples compléments. Il ne s'agit donc pas d'un élément que l'on ajoute, mais d'un élément autonome qui relie intelligemment tous les éléments des infrastructures physiques. Et plus particulièrement en Suisse, nous devons regrouper ces nouvelles infrastructures de manière transversale dans l'espace et les gérer conjointement. Cela nécessite de nombreuses personnes qui possèdent une grande connaissance du système ou qui acquièrent les connaissances nécessaires pour exploiter les systèmes et apporter des innovations. Et nous avons besoin de plus de personnel, car nous voulons développer le rail. Le développement de la main-d'œuvre qualifiée est impératif et pas seulement pour faire face à la vague de départs à la retraite, dont je fais moi-même partie. Je souhaite à chacun d'entre nous de réussir à susciter l'enthousiasme d'un très grand nombre de personnes pour ce système fascinant qu'est le rail.

Merci beaucoup pour votre attention. 🙏



Discours d'Adi Bucher

Chef des ressources humaines CFF

Seule la version orale fait foi

C'est pour moi un grand plaisir de pouvoir participer aujourd'hui, pour la première fois en tant que chef du personnel des CFF, à l'assemblée générale du syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et des aspirants. C'est pour moi un signe important du respect mutuel qui règne entre nous.

C'est pour moi un grand plaisir de pouvoir participer aujourd'hui, pour la première fois en tant que chef du personnel des CFF, à l'assemblée générale du syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et des aspirants. C'est pour moi un signe important du respect mutuel qui règne entre nous.

Merci beaucoup pour cette invitation et pour l'accueil chaleureux que m'a réservé ce cercle de professionnels qui veillent jour après jour à ce que la Suisse reste en mouvement. Ce que chaque mécanicien de locomotive accomplit chaque jour pour la Suisse ne va pas de soi. Nous en sommes bien conscients aux CFF.

Cette année, le VSLF célèbre ses 150 ans d'histoire. 150 ans d'engagement en faveur du personnel des locomotives, de trains sûrs et fiables et de bonnes conditions de travail à bord. C'est un chiffre impressionnant : votre association est plus ancienne que les CFF eux-mêmes, qui circulent depuis 1902 en tant que chemins de fer fédéraux – les CFF sont donc en quelque sorte le «petit frère» du VSLF, de 25 ans son cadet. Un petit frère qui a beaucoup appris – et qui veut continuer à apprendre. Ce qui nous unit, c'est notre responsabilité commune pour un

trafic ferroviaire sûr et ponctuel. Sans mécanicien de locomotive, aucun train ne roule – c'est aussi simple que cela. Cette vérité toute simple nous guide jour après jour. Votre professionnalisme, votre expérience et votre pragmatisme constituent le fondement sur lequel les CFF bâtissent chaque horaire, chaque extension de l'offre et chaque innovation. C'est sur cela que nous nous appuyons, c'est de cela dont nous dépendons et c'est de cela dont nous pouvons être fiers ensemble.

“ Sans mécanicien de locomotive, aucun train ne roule – c'est aussi simple que cela. ”

Les 150 ans du VSLF montrent également que vous n'avez pas seulement été spectateurs, mais que vous avez activement contribué à façonner l'évolution du transport ferroviaire – de la locomotive à vapeur au monde ferroviaire numérique interconnecté d'aujourd'hui en passant par les premières locomotives électriques. Cette continuité et

vos fierté pour votre métier sont extrêmement précieuses pour nous en tant qu'employeur. Elles forgent notre identité, la confiance et l'avenir.

Un point me tient particulièrement à cœur : la manière dont nous communiquons entre nous. Le respect est une valeur centrale des CFF – il façonne notre comportement en interne et à l'extérieur. Il est important pour moi que ce respect se reflète également dans la manière dont nous formulons nos critiques, dont nous discutons et communiquons les uns avec les autres. La polémique, la diffamation ou les agressions verbales n'ont pas leur place, selon moi, dans une culture de collaboration fondée sur le respect mutuel.

Les agressions ou les atteintes de toute nature à l'encontre de nos collaborateurs ne sont tolérées sous aucune forme. Nos collaborateurs assument la responsabilité de la sécurité et de l'exploitation – ils méritent respect, protection et soutien. Pour lutter contre cela, c'est chez nous que cela commence. Aussi par la manière dont nous, les CFF, collaborons avec le VSLF. Ce n'est qu'en nous montrant unis, en nous écoutant et en nous soutenant mutuellement que nous créerons un environnement dans lequel nos collaborateurs pourront accomplir leur travail en toute sécurité

et avec fierté. L'écrivain suisse Max Frisch a dit un jour : «La crise est un état productif. Il suffit de lui ôter la connotation de catastrophe.»

Cette phrase de Max Frisch s'applique bien à notre dialogue social : l'ouverture et la franchise sont précieuses ; elles font avancer les choses. Mais nous apprécions encore davantage un ton qui reste constructif et respectueux. Je dis cela parce que je vois encore un potentiel d'amélioration à cet égard.

C'est précisément pour cette raison que j'en suis convaincu : nous serons plus efficaces ensemble si nous ne nous contentons pas d'exiger cette valeur, mais si nous la mettons en pratique. C'est pourquoi je vous le demande : veillons à faire preuve de respect et à adopter des formes de communication courtoises, même lors de débats animés. Non pas pour éviter les tensions, mais pour les gérer de manière que la confiance puisse s'épanouir. C'est ainsi que nous créerons les bases de solutions durables. En tant que responsable des ressources humaines

des CFF, il est important pour moi que nous façonnions ensemble – les CFF et le VSLF – les années et les décennies à venir dans un esprit de partenariat : afin que le métier de mécanicien de locomotive reste attractif, tant pour les jeunes que pour les mécaniciens expérimentés. Car sans relève, il n'y a pas d'avenir et sans expérience, pas de stabilité. Afin de trouver de bonnes solutions pour le travail en horaires irréguliers, la sécurité, la formation et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Nous n'avons pas besoin ici de réponses toutes faites, mais de discussions sincères. Et nous devons veiller ensemble à ce que les CFF restent financièrement sains à long terme. Ce n'est pas seulement la tâche de la direction : c'est notre devoir et notre responsabilité à tous de préserver la base économique des chemins de fer. Ce n'est qu'en partageant cette responsabilité que nous pourrons l'assumer. Ce n'est qu'avec une situation financière stable que nous pourrons garantir les emplois, investir dans la formation et améliorer l'offre à long terme.

Cher VSLF, représentant des mécaniciens, je tiens à te remercier tout particulièrement à l'occasion de cet anniversaire : merci pour ton engagement quotidien aux commandes des locomotives des CFF et de nombreuses autres compagnies ferroviaires en Suisse. Merci pour ton professionnalisme, mais aussi pour l'attachement avec lequel tu exerces ce métier. Merci pour cette collaboration constructive, même lorsque nous ne sommes pas toujours d'accord – car c'est précisément là que commence un véritable partenariat. J'en suis convaincu : si nous communiquons de manière ouverte, claire et toujours respectueuse, nous irons plus loin.

Au nom des CFF, je félicite chaleureusement le VSLF pour ses 150 ans. Je me réjouis de passer cette journée avec vous, d'échanger avec vous – autour d'un café, d'un buffet et bien sûr en discutant de ce qui nous unit tous : la responsabilité et la fascination pour le chemin de fer et les transports publics suisses. 🙌



Discours de Sandro Baumgartner

Président de la CoPe ZFR, membre du comité central du VSLF, responsable de la région Est/Thurbo/SOB

Le discours prononcé fait foi.



Je m'appelle Sandro Baumgartner, je suis électricien de formation. J'ai ensuite été chauffeur de bus aux VBSG. Plus tard, j'ai été chauffeur international et gestionnaire chez Planzer. Entre 30 et 40 ans, j'ai travaillé comme conducteur d'engins dans la construction routière. À 40 ans, je suis arrivé aux CFF. Je suis au VSLF depuis le début. J'ai été élu par les collaborateurs des CFF à la commission du personnel de la conduite de trains, dont je suis le président depuis un peu plus d'un an. Depuis un an également, je suis membre du comité central du VSLF, responsable des affaires de la région Est ainsi que de Thurbo et SOB. Je me tiens ici aujourd'hui avec une mission claire. Je défends les droits et les intérêts des collaborateurs. Avec cohérence. Directement. Sans détour.

Quand je repense aux dix dernières années, je constate une évolution qui nous concerne tous. J'y vois de nombreux points que nous ne pouvons simplement plus accepter. Aujourd'hui, les CFF ne circulent plus principalement pour leurs clients. Ils circulent pour des statistiques.

La ponctualité est mesurée au terminus. En cours de route, il peut se passer ce qu'on veut. Cela ne compte pas pour les statistiques. Mais pour les personnes dans le train, cela compte bel et bien. Ce type de mesure déforme la réalité. Il enlève la pression de là où elle devrait être et la transfère au mauvais endroit

vers ceux qui travaillent déjà à la limite de leurs capacités.

Je parle tous les jours avec des collègues. J'écoute ce qui les préoccupe. Je vois comment le quotidien a changé. La satisfaction des collaborateurs n'a jamais été aussi basse depuis des années. Des enquêtes sont menées. Des chiffres sont ensuite présentés. Toutefois, si l'on ne retient que les meilleurs résultats d'une enquête, on n'obtient pas une image réaliste. Nous n'avons pas besoin de jolies

“ **Un réseau ferroviaire ne fonctionne pas grâce à des chiffres. Il fonctionne grâce à des personnes.** ”

diapositives. Nous avons besoin de descriptions honnêtes de la situation.

Un autre problème concerne la planification des services. Depuis des années, nous constatons que la qualité de celle-ci est déplorable. Aujourd'hui, avec le nouveau concept d'engagement, on multiplie les artifices et les manipulations. Des relèves sont soudainement « oubliées ». Les temps de marche sont raccourcis. L'essentiel est que le service reste en dessous de

neuf heures ou que les 4,5 heures de travail ininterrompu ne soient pas formellement dépassées. On peut peut-être planifier des tableaux ainsi. Mais on ne peut pas laisser des êtres humains travailler de cette manière. Afin de recueillir des faits, nous avons avec la commission du personnel mis en place l'adresse e-mail : planungsfehler@sbb.ch. En seulement trois semaines, nous avons déjà reçu plus de 100 e-mails, dont environ 30 % font état d'erreurs graves.

Sur le papier, tout est parfait. Jusqu'à ce que le premier train parte. Le mécanicien de locomotive est alors dans la cabine et sait que le moindre incident suffirait à faire capoter tout le planning. Cela engendre du stress, de la pression et des risques.

Le quotidien du mécanicien de locomotive est aujourd'hui planifié à la minute près. Un retard d'une minute peut déjà constituer une infraction à la loi sur la durée du travail. Il manque des marges de manœuvre. Une planification sans marge de manœuvre n'est pas synonyme d'efficacité. C'est un risque.

Les chauffeurs routiers, dont le travail est enregistré sur le tachygraphe, doivent régulièrement transmettre leurs données à l'autorité de contrôle. Chaque infraction est sanctionnée par une amende. Il en va autrement pour le personnel des locomotives : là, le respect de la LDT n'est contrôlé qu'en cas d'incident et, si quelque chose se

produit, c'est d'abord nous qui sommes dans le collimateur. À cela s'ajoute le contrôle. Chaque action est enregistrée. Les erreurs de manipulation sont consignées dans le dossier. Cela peut être utile. Mais seulement si la même mesure s'applique partout.

Nous attendons que le travail soit fait avec la même rigueur à Westlink, Wylerpark et Wankdorf. Pour nous, la collaboration avec les représentants du personnel est un point central. Cette collaboration n'est plus fondée sur le partenariat. Le concept d'engagement 2.0 a été imposé malgré un large rejet. Et pas seulement parmi le personnel des locomotives. Les cadres intermédiaires émettent eux aussi de sérieuses réserves. Ce concept exploite des zones d'ombre. Il ne laisse aucune marge de manœuvre. Il tolère des retards au départ pouvant aller jusqu'à trois minutes, qui n'apparaissent dans aucune statistique. Cela n'inspire pas confiance. Il prévoit davantage de pauses de 20 minutes. Nous parlons ici de 20 minutes sur une journée de travail entière. On se retrouve alors face à un choix absurde : est-ce que je vais rapidement aux toilettes ou est-ce que je mange quelque chose ? Un repas chaud n'est souvent même plus une option.

Et je me le demande sérieusement : est-ce vraiment la réalité du travail que nous voulons pour le personnel des locomotives des CFF ? Je m'inquiète beaucoup pour la santé du personnel. Ce qui me préoccupe particulièrement, c'est l'évolution mentale du personnel. La chose la plus importante que nos mécaniciens apportent au travail, c'est le plaisir de faire leur métier. Cette joie a considérablement diminué à cause du stress et des tours de service toujours identiques, des trajets effectués plusieurs fois par jour – et ce, tous les jours.

La plupart des mécaniciens de locomotive n'ont pas choisi leur métier parce qu'il est facile. Ils l'ont choisi parce qu'ils aiment l'exercer. Parce qu'ils sont fiers de faire circuler les trains en toute sécurité et à l'heure à travers ce pays. Mais cette fierté s'amenuise quand on a chaque jour le sentiment que seuls les chiffres comptent – et non plus les personnes qui font fonctionner ce réseau ferroviaire. Les mécaniciens de locomotive assument chaque jour une énorme responsabilité. Des centaines de personnes sont assises derrière nous dans le train. Elles comptent sur notre

concentration et sur notre capacité à garder la tête froide en cas de situation exceptionnelle, comme un incendie dans un tunnel, et à prendre les mesures qui s'imposent pour qu'elles arrivent à destination en toute sécurité.

Qu'on reste calmes. Qu'on maîtrise notre travail. Mais la concentration ne naît pas dans un état de stress permanent. Elle naît lorsque les conditions cadres sont réunies. Lorsque les mécaniciens de locomotive se rencontrent, le sujet de conversation



porte le plus souvent sur les nombreuses erreurs de planification et sur le stress qui ne peut être évacué en raison de pauses trop courtes. On emporte alors ces pensées avec soi dans la cabine de conduite. Nous en voyons déjà clairement les conséquences. Les jours d'absence augmentent. Les irrégularités se multiplient. La concentration en pâtit.

Le stress et le mécontentement nuisent également à l'attention. Nous parlons souvent de sécurité. À juste titre. Mais la sécurité ne repose pas uniquement sur des règles. La sécurité repose sur des processus stables, une planification réaliste et des collaborateurs qui aiment exercer leur métier.

Je le dis clairement : il faut faire des économies. Nous aussi, nous voyons la situation économique. Nous aussi, nous savons que les ressources sont limitées. Mais les économies ne doivent pas se faire de manière unilatérale. Elles ne doivent pas se faire principalement au détriment de ceux qui assurent le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Chez SOB et Thurbo, des augmentations de salaire ont été possibles. Pas pour le personnel des locomotives des CFF. Cela se remarque. Et cela est perçu comme un manque de reconnaissance.

Nous nous dirigeons vers une période difficile. C'est précisément pour cette

raison qu'il faut du dialogue. Un véritable dialogue. Pas une information a posteriori. Il faut impliquer les représentants du personnel dès le début et leurs objections ou leurs propositions doivent être prises en compte. Lorsque les collaborateurs disent que quelque chose ne fonctionne pas, ce n'est pas du bruit de fond. C'est un signal d'alarme. Il faut des solutions viables.

L'année dernière, les BAR ont été renégociées. Dans les semaines actuelles, les votes à ce sujet ont lieu au sein des différentes instances. Des améliorations sont présentes, mais dans une mesure minimale. La manière d'agir des CFF était pour le moins discutable. La date de la dernière journée de négociation a été fixée sans que tous les thèmes importants aient pu être abordés. Le comité central du VSLF a longuement débattu pour savoir si un tel résultat était acceptable ou non. Il appartient désormais aux délégués de décider où le personnel des locomotives fixe ses limites.

Les CFF ont une responsabilité, à savoir assurer le service public, et ils ne peuvent y parvenir qu'avec notre aide. Je ne suis pas un intransigeant. J'appelle au respect, au dialogue et au compromis. Si les CFF poursuivent les négociations sur le même ton, nous n'hésiterons pas à entrer en confrontation. Le VSLF est prêt à assumer ses responsabilités. Nous voulons et pouvons participer de manière constructive. Mais nous sommes également prêts à envoyer des signaux clairs si nécessaire. Je rappelle ici l'exemple des pilotes de Swiss.

Nous voulons un réseau ferroviaire qui fonctionne de manière fiable. Nous voulons des conditions de travail qui garantissent la sécurité et la qualité. Et nous voulons que les personnes qui font fonctionner ce réseau au quotidien soient prises au sérieux, qu'elles viennent travailler avec plaisir et qu'elles accomplissent leur travail avec fierté. Un réseau ferroviaire ne fonctionne pas grâce à des chiffres. Il fonctionne grâce à des personnes. Des personnes qui assument des responsabilités.

Des personnes qui garantissent la sécurité. Des personnes qui veillent chaque jour à ce que ce système fonctionne.

Et ces personnes méritent le respect. 🙏



Discours de Raoul Fassbind

Président du VSLF

Seule la version orale fait foi

Chers invités,
Chers membres du VSLF,
Chers collègues,

Je vous souhaite à tous la bienvenue à notre AG anniversaire ici, dans le pittoresque village de Safenwil, au cœur de l'Argovie. Je suis très heureux que vous soyez tous venus si nombreux à notre assemblée générale spéciale. Je tiens bien sûr tout particulièrement à saluer nos invités. J'apprécie beaucoup votre présence, d'autant plus que le BLS, avec son événement concurrent à Berne, aurait été nettement plus central. Merci beaucoup.

Nous nous trouvons donc à Safenwil. Certes, les Romains et les Alamans s'étaient déjà installés dans la région, mais à part l'ancienne décharge de déchets spéciaux dans la localité voisine de Kölliken, il ne s'est en réalité pas passé grand-chose ici sur le plan géologique. Néanmoins, le chemin de fer a atteint cette région en 1877. Le VSLF pouvait alors déjà fêter son premier anniversaire. Le VSLF a été fondé en 1876 tout près d'ici, à Herzogenbuchsee, dans la région de l'Oberaargau. C'est ainsi qu'aujourd'hui, nous pouvons et voulons tous ensemble célébrer le 150ème anniversaire du VSLF. C'est un plaisir de vous avoir tous ici. Ce qui a le plus marqué l'histoire de

Safenwil, c'est le développement de la localité lié au trafic automobile. En 1950, notre hôte Emil Frey s'est installé ici; aujourd'hui, son entreprise figure parmi les 500 plus grandes entreprises familiales au monde. Profitez de l'occasion pour découvrir la collection de voitures historiques ! Une vente aux enchères en ligne de voitures de collection est justement en cours aujourd'hui, au cas où quelqu'un aurait

“ **Depuis 150 ans, nous tapons sur les nerfs des chemins de fer ; pour les 150 prochaines années, nous nous répéterons !** ”

besoin d'une vieille voiture. Encore une remarque à titre personnel: Le bruit court déjà que nos membres employés chez CFF Voyageurs ici présents ne se montrent guère enthousiastes face à la nouvelle philosophie de planification ; le VSLF a d'ailleurs déjà signalé à plusieurs reprises et sans ambiguïté cette erreur

manifeste. Aujourd'hui, trois mois après son introduction, la frustration est grande dans les dépôts et les répercussions opérationnelles sont loin d'être marginales. Le VSLF lance donc une nouvelle initiative par le biais d'une résolution adressée au CEO des CFF, Vincent Ducrot, afin de mettre un terme à cette erreur.

La résolution en question circule parmi les rangs pour consultation, et un exemplaire à signer se trouve à l'avant! Profitez de l'occasion pour signer cette résolution et soutenir notre cause! Nos invités et tous les amis d'un système ferroviaire qui fonctionne sont également explicitement invités à la cosigner! Un grand merci pour cela!

2026... Quelle année jusqu'à présent! Le monde s'embrase, les catastrophes liées aux incendies s'accumulent. Et pourtant, ma mission du moment est de vous parler des chemins de fer et de leurs méandres, de leurs péripéties, ou du moins de quelques-uns de leurs faits incroyablement fascinants. J'avoue que j'ai un peu de mal à m'y mettre. Mais bon, chacun ses goûts...

Faisons un petit voyage dans le temps pour nous changer les idées. Nous sommes en 1989, l'EC 50, au nom évocateur de « Manzoni », met normalement 3 h 48 pour relier Milan

à Zurich. Il n'emprunte pas les tunnels de base du Ceneri, du Gothard et du Zimmerberg qui n'existent encore que sur papier. Environ 22,2 milliards de francs suisses et quelque 81 km de tunnels plus tard, l'Eurocity de Milan à Zurich met généralement 3 h 17 min, comme prévu.

Nous sommes désormais en 2002. Le Cisalpino met exactement 3 h 41 min sur le même trajet, selon l'horaire prévu; il bénéficie tout de même de la technologie pendulaire et du tunnel de base du Zimmerberg. Mais il continue



également sa route en direction de Stuttgart.

Le trajet au départ de Zurich est prévu, en combinaison avec l'ICE T, pour une durée de 2 h 41 min. Aujourd'hui, l'IC2 de la Deutsche Bahn, tout aussi malchanceux que le Cisalpino, met dans de rares exceptions les 2 h 55 min prévues. Mais pourquoi l'EC50 était-il déjà relativement si rapide à Milan à l'époque? Il était interopérable, c'est-à-dire interopérable sans formalités administratives, et il n'avait donc même pas besoin de s'arrêter à la frontière. Passons maintenant à décembre 2004. Le plus grand changement d'horaire de tous les temps est imminent. Les cadences sont renforcées, les liaisons sont plus rapides, la NBS entre en



service. On relie désormais Zurich à Genève en 2 h 40 min. En 1975, le Swiss Express mettait encore 10 minutes de plus. Actuellement, nous en sommes d'ailleurs au mieux à 2 h 53 min, quand il n'est pas nécessaire de changer de quai à Renens pour gagner encore 2 minutes.

Que s'est-il passé d'autre en décembre

2004? Rien pour l'instant : l'ETCS n'était pas prêt à temps et n'a été mis en service qu'à partir de 2006. Cela a marqué un tournant pour le réseau ferroviaire suisse, car à part les tunnels qui ont coûté des milliards, aucune innovation technique n'a plus permis de réduire les temps de trajet. Ce n'est d'ailleurs plus nécessaire. Les chemins de fer ont déjà assez de mal, avec leurs véhicules ultramodernes et très rapides de type pendulaires à respecter ne serait-ce qu'approximativement les temps de trajet d'il y a cinquante ans.

Le 28 décembre 2025, les chemins de fer ont atteint un record avec 98,6% de trains ponctuels. Je les félicite... et je leur présente mes condoléances... Les statistiques de ponctualité en Suisse ne sont qu'un formidable coup de pub. D'ailleurs, si je réduis la limitation de vitesse sur les autoroutes de 120km/h à 20km/h, je réduis les heures d'embouteillage et j'augmente la capacité...

Bon, revenons à 2006. L'ETCS est utilisé pour la première fois sur la NBS. Une

“ **Pour ma part, j'essaierais plutôt de mieux l'utiliser. Le savoir-faire est très précieux, ai-je entendu dire. Mais qu'est-ce qui a de la valeur si cela ne coûte rien?** ”

ligne générique sans complexités opérationnelles. Le système fonctionne. Peu à peu, d'autres lignes et véhicules sont équipés de l'ETCS. En 2017, l'ensemble de l'infrastructure est même prêt pour l'ETCS. Alors, l'ETCS niveau 1 est introduit. Pour faire court, les trains ralentissent de plus en plus. Qu'est-ce que les chemins de fer remarquent ? La cause doit bien venir du personnel de conduite. Et bien sûr, de l'augmentation du nombre de passagers... Du moins entre 7h et 9h et entre 16h et 18h ; les mardis, mercredis et jeudis. Et parfois encore, par beau temps, le week-end, vers de jolis endroits en Suisse.

Que pense l'industrie de tout cela? Eh bien, elle doit commercialiser un produit qui détruit manifestement la structure essentielle du système mais

qui bénéficie d'un fort soutien politique dans toute l'Europe. En raison de la complexité du produit, elle ne gagne même pas beaucoup d'argent avec l'ETCS, bien que des milliards soient investis dans les infrastructures et les véhicules.



Et qu'est-ce que l'industrie remarque d'autre? Que le personnel des locomotives doit probablement en être la cause, car il n'aimerait pas foncer dans les gares ou être « pied au plancher » dans les courbes les plus serrées. Alors que sans ETCS, oui, car le risque de serrage imposé est alors moindres.

Au passage, un détail: l'ETCS est si complexe, euh, je veux dire bien sûr si performant, que Stadler doit désormais désactiver des freins qui fonctionnent sur certains de ses véhicules afin qu'ils fonctionnent encore. Impressionnant, je crois que nous n'avions encore jamais vu ça sous cette forme. Une fois, nous avions dû désactiver la vitesse de consigne sur l'ETCS de Siemens et nous devons redémarrer Alstom chaque matin, mais paralyser des freins qui fonctionnent ? Est-ce cela, l'innovation ? Ou y a-t-il un plan derrière tout ça, celui de ralentir pour atteindre une plus grande capacité de ligne?

L'industrie s'associe donc à la politique et aux ETF pour réfléchir à la manière d'éradiquer le problème du personnel. Le personnel des locomotives serait lent, imprévisible et surtout coûteux. La réponse la plus évidente est, comme partout aujourd'hui, l'automatisation.



Mais c'est une idée aussi vieille que le chemin de fer lui-même. Est-ce cela, l'innovation?

Nous voyons par exemple le Südostbahn se réjouir de son système d'assistance à la conduite. Celui-ci a même appris à imiter le comportement de conduite du personnel des locomotives. Bravo. D'après leurs dires, ce serait aussi un besoin du personnel des locomotives, qui souhaiterait être soulagé dans les moments stressants. Cela soulève des questions pour moi. Pourquoi le personnel de conduite du SOB a-t-il besoin d'être déchargé? (Du point de vue des responsables du projet, bien sûr.) Le personnel de conduite semble subir une alternance critique entre une grande monotonie et un surmenage à la limite du supportable. Et cela au niveau de sécurité SIL 0. Cela



fait voler en éclats toute analyse de sécurité. Je peux même le comprendre d'un point de vue logique. Ce qui me frappe surtout, c'est que le SOB (et d'autres compagnies ferroviaires aussi, d'ailleurs) semble plutôt manquer de confiance dans les compétences et le niveau de formation de son propre personnel. Mais le besoin d'automatiser le métier de mécanicien de locomotive témoigne avant tout d'un recrutement défaillant, d'une formation de bas niveau et d'une misérable transmission des connaissances actuelles.

Ce sont là des problèmes que l'automatisation ne résout pas. Et encore moins ces essais GoA1-3, qui ne font qu'aggraver la situation. L'automatisation rend les gens plus faibles et plus incompetents, d'autant plus lorsqu'elle est conçue comme un travail à la chaîne avec une fonction de surveillance. À l'avenir, les chemins de fer continueront d'échouer à utiliser leur personnel de manière judicieuse et ne comprendront pas pourquoi.

Personnellement, je ne comprends pas pourquoi on prive de ses compétences



la dernière catégorie de personnel qui perçoit et comprend encore, de manière relativement connectée, l'exploitation ferroviaire sur le terrain. Pour ma part, j'essaierais plutôt de mieux l'utiliser. Le savoir-faire est très précieux, ai-je entendu dire. Mais qu'est-ce qui a de la valeur si cela ne coûte rien?

Cela m'amène à mes deux collègues ici présents, chargés de l'analyse des horaires. Je suis vraiment ravi que vous puissiez être ici aujourd'hui. Vous comprenez encore fondamentalement ce qu'il faut pour qu'une exploitation fonctionne bien. Bien sûr, vous êtes également en contact étroit avec le

“ Le rail utilise l'intelligence collective. Sans même s'en rendre compte. ”

personnel des locomotives, ce qui est tout simplement essentiel pour développer les compétences. Ces deux collègues ont participé à l'élaboration de l'affichage de la ponctualité sur les marches de train. Les statistiques montrent que, sur certaines lignes, le personnel des locomotives respecte jusqu'à 100% les heures de passage prévues. Ponctuel, prévisible et efficace. C'est ce qu'on appelle, mes chers

cheminots, l'intelligence collective. Les chemins de fer l'utilisent sans s'en rendre compte. Et parfois, ils tentent de la contourner avec l'ETCS et l'ATO. L'ensemble des informations pertinentes et utiles, des compétences techniques du personnel et une bonne dose de motivation professionnelle suffisent amplement pour résoudre les problèmes immédiats du chemin de fer.

Soyons honnêtes: nous ne sommes plus en mesure de résoudre les problèmes de fond. Ou alors, qui a envie, en ce moment, de convaincre Berne, Bruxelles et tous les autres que, avec l'ETCS et l'automatisation, nous nous mettons dans une impasse dont même des tunnels plus longs, des gares souterraines plus profondes et des entrecroisements de voies supplémentaires ne pourront plus nous sortir?

Cela renforce d'autant le besoin de solutions simples.

CFF Voyageurs vient encore de prouver qu'une action d'efficacité totale menée auprès du personnel des locomotives ne nous permet d'obtenir qu'une maigre augmentation de 0,3% de la productivité. Et la faute en reviendrait



bien sûr au personnel des locomotives et aux partenaires sociaux, qui, par leurs jérémiades, auraient empêché la mise en place de mesures encore plus efficaces. Non, chers cheminots. Les approches efficaces ont été enterrées depuis longtemps. Le morcellement des chaînes de production entre de nombreuses entreprises de transport a constitué une étape considérable; le fait que les trains n'arrivent plus rapidement et à l'heure dans les points nodaux en est une autre. La nouvelle planification du trafic voyageurs des CFF a avant tout mis en évidence que le personnel des locomotives est désormais complètement exploité. Il faut trouver d'autres solutions.

Le personnel des locomotives n'est en rien responsable et démontre, par ses excellents résultats en matière de qualité du travail et de taux d'absentéisme pour cause de maladie, qu'il continue pour l'instant à supporter ce fardeau. Je ne me permets pas de juger si ces chiffres resteront aussi stables. De toute façon, les chemins de fer emploient déjà beaucoup de personnel qui s'en charge à ma place.

J'exige et j'attends des solutions sensées. Les responsables de la planification refusent toujours catégoriquement d'élaborer une base théorique applicable à l'ensemble des entreprises ferroviaires et des catégories professionnelles. Pas même pour évaluer un tant soit peu dans quelle mesure cela fonctionnerait. Les gains d'efficacité seraient trop importants, les arguments contre seraient trop insignifiants. Ce n'est pas parce que la fierté d'un dirigeant est blessée lorsque le personnel de terrain accomplit un travail plus judicieux et plus efficace à tous les niveaux qu'il faut dénigrer un groupe professionnel. La collaboration fonctionne bien à d'autres niveaux.

J'appelle donc une fois de plus à une collaboration totale, coopérative et constructive. Préservons au moins le système ferroviaire dans la mesure où nous pouvons encore le maintenir aujourd'hui. Beaucoup d'entre nous n'ont pas grand-chose d'autre et beaucoup ne veulent rien d'autre. Le VSLF a besoin des chemins de fer pour survivre 150 années supplémentaires. Et nous y parviendrons. Dans cet esprit, joyeux anniversaire et bon jubilé au VSLF. Depuis 150 ans, nous tapons sur les nerfs des chemins de fer; pour les 150 prochaines années, nous nous répéterons! 🎉



Adoption de la motion de la section du Tessin concernant la caisse de soutien : un signal fort de la base

Gianluca Romanini, président de la section du Tessin

Le VSLF dispose d'une caisse de soutien pour les membres qui se trouvent dans une situation financière extraordinaire difficile. La section tessinoise du VSLF a déposé une motion visant à augmenter le montant maximal de l'aide de 2000 à 5000 francs.

Lors de la dernière assemblée générale à Safenwil, la motion déposée par le comité de la section du Tessin visant à modifier le règlement de la caisse de secours a été soumise au vote.

L'objectif de cette motion était d'adapter les prestations d'aide aux besoins réels actuels des membres. Il était notamment prévu d'augmenter la contribution annuelle maximale ainsi que l'aide aux survivants de CHF 2'000.- à CHF 5'000.- ainsi que d'ajuster les paramètres financiers de la caisse. La discussion qui a suivi a été intense et animée. D'une part, le comité central a présenté une contre-proposition prévoyant une augmentation à 3 000 CHF. D'autre part, de nombreuses interventions de la base ont souligné la nécessité d'un ajustement plus important.

À l'issue du débat, l'assemblée s'est prononcée à une très faible majorité : la motion de la section du Tessin a été acceptée à une très courte majorité.

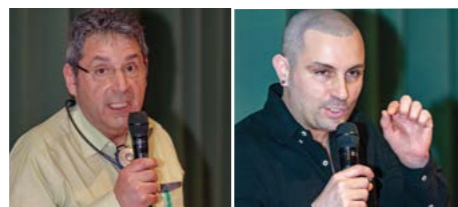
Un débat qui confirme un besoin largement partagé.

Indépendamment du résultat serré du vote, une image claire se dégage: une grande majorité des membres s'est prononcée en faveur d'une augmentation des prestations de la caisse de soutien – que ce soit à hauteur de la motion tessinoise (5 000 CHF) ou selon la variante du comité central (3 000 CHF).

Ce large consensus montre clairement que la nécessité de renforcer cet instrument de solidarité est incontestée parmi les membres.

Motifs de la proposition

Au cours du débat, le président de la section tessinoise, Gianluca Romanini, a souligné les arguments déjà exposés dans la motion et les a complétés par des exemples concrets tirés du quotidien professionnel. Il a notamment été souligné que notre travail nous expose à des situations pouvant entraîner de graves troubles psychiques. Il s'agit par exemple d'accidents impliquant des personnes



ou d'accidents aux passages à niveau. Dans les cas extrêmes, cela peut conduire à une inaptitude à la conduite. À cela s'ajoute une évolution des pratiques opérationnelles: les collègues présentant des restrictions médicales ne sont aujourd'hui que rarement affectés à des tours de service à deux, c'est-à-dire en tant qu'accompagnateur. Au lieu de cela, leur aptitude à la conduite leur est retirée, ce qui a des répercussions directes sur leur situation professionnelle et financière. Il a également été souligné que, si le système suisse d'assurance sociale offre en principe de bonnes prestations, tous les collègues n'en bénéficient pas de la même manière. Les membres domiciliés à l'étranger, en particulier, peuvent se retrouver dans une situation plus précaire, sans pouvoir compter sur la rapidité et l'efficacité de l'aide apportée par les systèmes de leur pays de résidence.

Les événements récents de ces derniers mois ont montré à quel point un soutien rapide et immédiat est important dans les situations d'urgence. C'est précisément parce que la caisse de secours peut apporter une aide ciblée et sans formalités administratives dans les cas avérés qu'elle constitue un instrument central de la solidarité en action.

Enfin, il a été souligné que la hausse des primes d'assurance-maladie ainsi que le renchérissement général ont contraint de nombreux collègues à augmenter leurs franchises et à réduire leurs assurances complémentaires. Dans ce contexte, les contributions d'aide, inchangées depuis de nombreuses années, ne semblent plus adaptées à la situation actuelle.

Un investissement raisonnable dans la solidarité

Au cours de la discussion, il a également été souligné que, malgré son importance, l'augmentation proposée n'a qu'un impact limité sur les comptes globaux – en particulier par rapport aux avantages sociaux et humains de cette aide.

La décision de l'Assemblée générale n'est donc pas seulement un ajustement technique, mais aussi un signal politique clair : le renforcement d'un instrument qui incarne les valeurs fondamentales de solidarité et d'entraide au sein de notre organisation.

Un instrument plus solide pour relever les défis actuels

Avec l'adoption de la motion, la caisse de soutien répondra mieux aux besoins actuels et pourra apporter une aide plus efficace dans les situations difficiles. Ce résultat montre l'importance des échanges démocratiques et de l'engagement actif des sections. Il confirme que même face à des questions complexes, il est possible de trouver des solutions qui reflètent la volonté de la base. 🐺



Nouveau logo

L'association souhaitait se donner une nouvelle image. Fraîche, claire et moderne. En même temps, il nous était important que la chouette subsiste. Elle est notre signe distinctif le plus fort et correspond bien à la nature du métier. Nous y avons délibérément accordé de l'importance. La chouette symbolise la vision panoramique, la vigilance et le calme sous pression. Elle est active la nuit et reflète le quotidien de nombreux mécaniciens de locomotive. Son regard perçant incarne la précision,



la responsabilité et la concentration sur l'essentiel. Sur le plan graphique, l'accent a été mis sur la simplicité et la clarté. Pas de détails décoratifs.

Chaque ligne remplit une fonction. Le logo dégage une impression de calme, de stabilité et de précision, quelle que soit sa taille. Le logo a été délibérément conçu comme une locomotive. La partie inférieure évoque une cabine

Célébrations du 150^{ème} anniversaire du VSLF

Raoul Fassbind, président du VSLF

Quelques mots maintenant sur nos festivités d'anniversaire. Le comité central a imaginé deux ou trois choses, voyons voir si cela vous plaît.



La vidéo de présentation du nouveau logo est diffusée. En scannant le code QR, vous pouvez visionner la vidéo sur le site web du VSLF.



de conduite. Compact, puissant et tourné vers l'avant. Les lettres portent le logo et forment un ensemble cohérent.

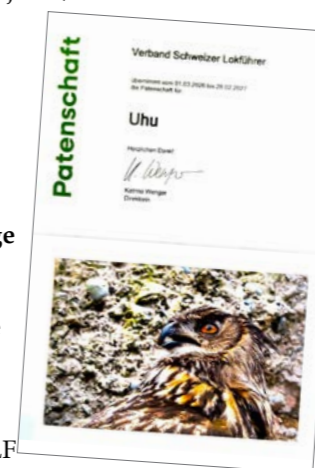
Gourde

Tous les membres en recevront une en cadeau d'anniversaire. Ne vous inquiétez donc pas si vous recevez un colis dans les prochains jours, il vient de nous.

Montre anniversaire

Le personnel des locomotives est toujours ponctuel et a donc toujours l'œil rivé sur l'heure. C'est bien plus facile avec un beau modèle de la marque de montres Tudor, qui fête cette année son 100^{ème} anniversaire. Nous avons pu créer une édition spéciale et quelques exemplaires de cette série sont exposés sur le stand de Tudor. Les membres ont reçu un bulletin de participation avec leur invitation, et nombreux sont ceux qui l'ont renvoyé.

Parrainage d'une chouette au zoo de Goldau



Le VSLF conclut un parrainage d'un an avec le parc animalier de Goldau pour une chouette. Rendez-vous au parc animalier pour rendre visite à notre mascotte Bubo et n'hésitez pas à transmettre nos amitiés aux chouettes.



Nous allons maintenant procéder au tirage au sort. Grâce au soutien généreux et appréciable de notre assurance maladie partenaire KPT, le VSLF tire au sort parmi ses membres une montre «Chouette» de Tudor. Je demande à notre vérificateur des comptes, Jan Engel, de venir devant avec les bulletins reçus. Je demande également à une « âme innocente » spontanée de me rejoindre sur scène pour le tirage. David Frei de Stadler Signalling, serais-tu d'accord?



David Frei tire un gagnant de l'urne. Celui-ci se trouve effectivement dans la salle. Je félicite donc Michael Blaser, de la section BLS, pour sa nouvelle montre!



Pour tous les autres intéressés, comme mentionné, un exemplaire est disponible au stand Tudor pour être examiné et essayé. Vous trouverez de plus amples informations et les prix sur notre site Internet. La commande s'effectue également en ligne via notre site internet. La date limite de commande est le 15 avril 2026. Veuillez noter qu'au moins 30 exemplaires doivent être commandés pour que la production ait lieu.

Comme toujours, tout recours juridique est exclu.

Locomotive du jubilé

Et nous arrivons maintenant à mon projet préféré de cette année anniversaire. Grâce au généreux soutien de l'assurance de protection juridique CAP, en collaboration avec notre partenaire social CFF Cargo, nous avons pu concevoir et dessiner une locomotive anniversaire. CFF Cargo traverse actuellement une période très difficile mais ne laissons pas cela gâcher les petits bonheurs du quotidien. La locomotive verra le jour le 27 mars 2026. 🙏



Notre nouvelle identité visuelle

Stefan T. Gall, directeur artistique du VSLF, mécanicien de locomotive à Ziegelbrücke

Notre nouvelle identité visuelle allie la symbolique existante à un design clair et technique, créant ainsi une image sereine et précise destinée à être utilisée au quotidien et pour toutes les applications.



La décision d'adopter une nouvelle identité visuelle n'a pas été prise de manière isolée mais à un moment où beaucoup de choses bougeaient au sein de l'association. Le 150ème anniversaire approchait, le comité central changeait et de nouvelles perspectives s'ouvraient. De tels moments apportent du dynamisme. Ils ne remettent pas en cause l'existant mais invitent à le repenser. Pour moi, il était clair que ce mouvement devait également se refléter dans l'identité visuelle, de manière sereine, claire et sans rupture.

L'ancien logo a marqué l'association pendant de nombreuses années. Il a vu le jour à une époque où la polychromie et les représentations complexes étaient courantes, et il a très bien fonctionné dans ce contexte. La tête de chouette, en particulier, est restée gravée dans les mémoires. Associée au lettrage VSLF, elle était présente au quotidien, sur les publications, sur des objets et dans l'usage quotidien. Cette identité

visuelle s'est développée et porte en elle une part essentielle de l'histoire de l'association.

Le processus de conception n'est donc pas parti de zéro, mais d'une question simple : que doit apporter un symbole aujourd'hui ? La lisibilité, la simplicité et la précision technique sont au cœur de la démarche. Un logo doit fonctionner à toutes les tailles, aussi bien sur des vêtements que sur de petits supports publicitaires ou dans un contexte numérique. Il doit rester serein, même dans un environnement visuel dense, et fonctionner de manière fiable, quel que soit le support.

Sur cette base, la mission était claire : une nouvelle identité visuelle axée sur la clarté et la fonctionnalité. En même temps, il m'a semblé évident dès le départ que la chouette devait rester. Elle est plus qu'un simple élément graphique. Elle relie le passé et le présent et véhicule le message de l'association.

La chouette symbolise la vision panoramique, la vigilance et le calme sous pression. Nocturne, elle reflète ainsi le quotidien professionnel de nombreux mécaniciens de locomotive. Son regard incarne la précision, la responsabilité et la concentration. Ces qualités caractérisent le métier et devaient rester visibles dans le nouveau logo.

L'étape décisive a donc consisté à repenser le logo. Un élément photographique s'est transformé en un signe graphique clair. Les lignes ont été réduites, les formes affinées, les détails placés de manière réfléchie. Chaque ligne remplit une fonction. C'est ainsi qu'est né un symbole qui reste lisible même en petit format et qui peut être reproduit avec une grande précision technique.

Pour y parvenir, de nombreux croquis et variantes ont été réalisés. Des approches ont été testées, développées puis rejetées. Cela fait partie du travail. La

réduction est le fruit de décisions. Au final, ce n'est pas un élément décoratif qui a été retenu, mais un symbole précis au message clair. Parallèlement, le logo avec le sigle VSLF a été développé. Sa forme évoque une locomotive, tandis que la partie inférieure suggère une cabine de conduite. Compacte, stable et tournée vers l'avant. Les lettres portent le symbole; l'image et le texte s'entremêlent pour former un tout cohérent.

La croix suisse est intégrée de manière délibérée. Elle ancre le logo dans ses origines et renforce le lien avec l'association. Ce niveau reste clairement identifiable et s'intègre naturellement dans l'ensemble. C'est seulement à l'usage que la qualité d'un design se révèle. C'est précisément là que l'approche trouve sa confirmation. Le logo fonctionne aussi bien dans les petites que dans les grandes applications, reste lisible, sobre et précis, et s'intègre parfaitement dans différents contextes. Son utilisation est simplifiée, son impact reste constant.

Un tel processus suscite des réactions variées. La perception est subjective. Les réactions ont été nombreuses et majoritairement positives. Parallèlement, des voix critiques se sont également fait entendre. Je les ai prises en compte et intégrées là où elles ont permis de faire évoluer le projet.

Au final, le logo a été examiné et approuvé par le comité central. Il incarne ainsi une décision commune de l'association.

Développer une identité visuelle pour une association forte de 150 ans d'histoire implique une responsabilité particulière. On ne travaille pas en vase clos, mais en ayant conscience de ce qui existe déjà. C'est précisément cette attitude qui m'a guidé tout au long du processus.

Le nouveau logo est synonyme de continuité et de clarté. Il s'inspire de l'existant et le transpose dans une forme qui fonctionne aujourd'hui et qui perdurera à l'avenir. Il ne s'agit pas d'une rupture, mais d'une continuation.

Au final, il ne s'agit pas seulement de design. Il s'agit d'un symbole qui inspire confiance, qui fonctionne au quotidien et qui rend l'association visible.

En interne comme en externe.

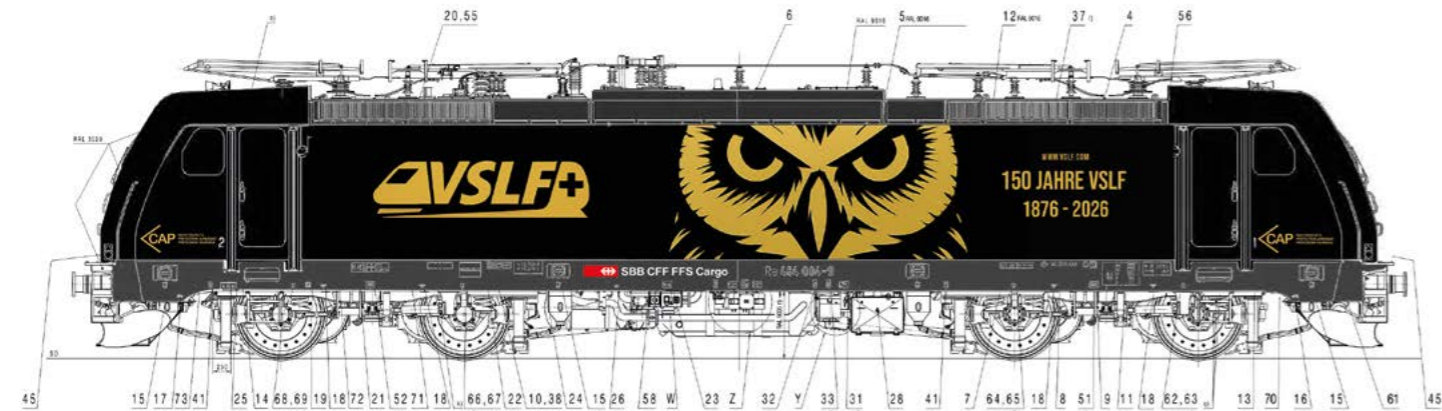


VERBAND SCHWEIZER LOKOMOTIVFÜHRER UND ANWÄRTER
SYNDICAT SUISSE MÉCANICIENS DES LOCOMOTIVE ET ASPIRANTS
SINDACATO SVIZZERO DEI MACCHINISTI E ASPIRANTI

WWW.VSLF.COM



VERBAND SCHWEIZER LOKOMOTIVFÜHRER UND ANWÄRTER
SYNDICAT SUISSE DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE ET ASPIRANTS
SINDACATO SVIZZERO DEI MACCHINISTI E ASPIRANTI

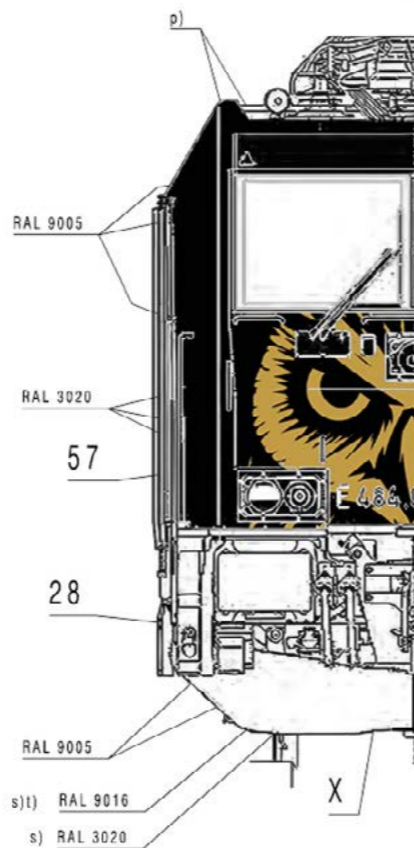


RE484

Du noir, de l'or et un regard perçant

Stefan T. Gall, directeur artistique du VSLF, mécanicien de locomotive à Ziegelbrücke

À l'occasion du 150^{ème} anniversaire du VSLF, une Re484 de CFF Cargo a eu droit à un nouveau look. Le noir, l'or et le hibou vigilant en font depuis lors un symbole bien en vue de notre association, de notre métier et de notre vision du rail.



Lorsque le VSLF a eu l'occasion de pelliculer une Re460, Stefan Gut avait conçu une locomotive dont beaucoup se souviennent encore aujourd'hui. Elle a été bien accueillie, elle a attiré l'attention et elle a montré à quel point un syndicat peut avoir un impact lorsqu'il n'est pas seulement présent de manière interne mais qu'il se rend également visible depuis l'extérieur. C'est précisément ce qui est particulièrement beau avec une locomotive : elle ne reste pas plantée dans un coin, elle bouge. Elle traverse la Suisse, croise des gens dans les gares, dans les villes, dans les vallées et sur les voies en pleine campagne. Une association prend ainsi littéralement de la vitesse. Le 150^{ème} anniversaire du VSLF a été l'occasion de faire revivre cette idée. Cet anniversaire ne devait pas se cantonner à figurer dans un rapport annuel ou

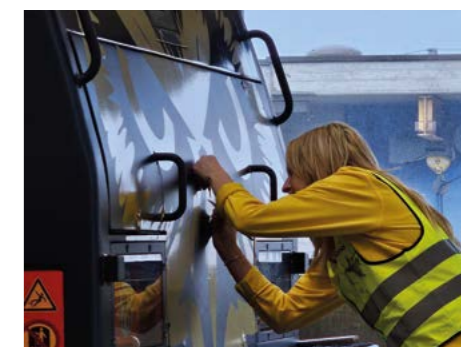
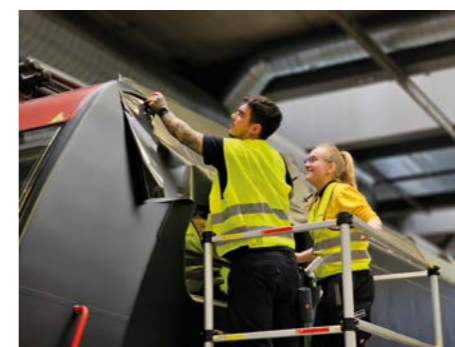
être mentionné lors d'une assemblée. Il devait être visible. Très visible. Sur l'acier, sur les rails, en service. C'est ainsi qu'est née l'idée de concevoir une locomotive aux couleurs du VSLF et de

“ **Les 150 ans du VSLF ne sont pas une simple ligne dans une chronique. Ils sont une page de l'histoire ferroviaire.** ”

donner ainsi à l'association ce symbole roulant. Une Re484 de CFF Cargo a été mise à disposition. Pour moi, en tant que graphiste, c'était une mission particulière. D'une part, j'ai pu transposer la nouvelle identité visuelle

du VSLF sur une locomotive. D'autre part, ce design devait fonctionner sur une machine qui n'a pas été construite pour faire joli sur un bureau, mais pour le quotidien exigeant du transport de marchandises. Une locomotive n'est pas un simple panneau d'affichage lisse. Elle comporte des arêtes, des portes, des grilles d'aération, des éléments techniques, des inscriptions, des consignes de sécurité et de nombreuses surfaces qui semblent beaucoup plus simples à l'écran qu'elles ne le seront plus tard dans l'atelier. L'idée de base m'est venue rapidement. La locomotive devait être noire. Entièrement noire. Cette première idée était aussi la plus forte à mes yeux. Le noir inspire le calme, la force et l'élégance. Il reste discret tout en faisant forte impression. Pour cet anniversaire, l'or est venu s'y ajouter. Ensemble, le noir et l'or créent une ambiance festive,

claire et solennelle. C'était exactement ce qu'il fallait pour l'occasion. Les 150 ans du VSLF ne sont pas une simple brève dans un journal mais un chapitre de l'histoire du chemin de fer. Au centre du design se trouve le nouveau logo avec la chouette. La chouette n'est pas seulement un animal décoratif, parce qu'il faut bien quelque chose qui soit joli. Elle symbolise la vigilance, la vue d'ensemble et la concentration. Des qualités qui correspondent au métier de mécanicien de locomotive. Celui qui conduit une locomotive doit tout voir avant les autres. Il doit rester calme, être attentif et se concentrer sur l'essentiel. C'est précisément ce regard perçant que la chouette incarne parfaitement dans le design. Le chemin a néanmoins été long, de l'idée initiale à la locomotive finie. Les premières esquisses ont été réalisées de manière classique, sur papier. Ensuite, le tout a été transféré sur ordinateur. C'est là qu'ont commencé les ajustements, les rotations, les vérifications et le tri. Ce qui rend bien sur l'écran d'un ordi ne fonctionne pas forcément sur la locomotive. Où placer le logo ? Quelle taille peut avoir la chouette ? Où le lettrage est-il percutant sans surcharger l'ensemble ? Quelles surfaces peuvent être recouvertes d'autocollants ? Quels éléments techniques doivent rester libres ? Ce sont ces questions qui déterminent en fin de compte si un design a un rendu soigné ou s'il ressemble à un accident de collage au bol. Le monde en a déjà vu assez. Dès le début, une chose m'a tenu à cœur : le design devait rester simple. Pas d'effets superflus. Pas de gadgets. Pas d'exercice de style juste pour montrer qu'on sait utiliser un logiciel de graphisme. La locomotive devait avoir un aspect épuré. Du noir comme base. De l'or pour le contraste. Le logo, la chouette, le texte. C'est tout ce qu'il faut quand l'idée est bonne. Le processus a commencé dès l'automne de l'année dernière. Il y a eu de nombreuses variantes, des concertations et des clarifications techniques. Les détails ont été ajustés à maintes reprises. Certaines idées ont été écartées, d'autres développées. Le noir et l'or sont restés fixes. Le véritable travail a consisté à trouver le bon placement, les bonnes proportions et à déterminer comment transformer une idée forte en une locomotive qui fonctionne aussi de loin. Pour la réalisation, j'ai fait appel à Thoma Werbetechnik SA, une entreprise de la région de Glaris. Le contact personnel était important pour moi et la proximité a facilité la collaboration.

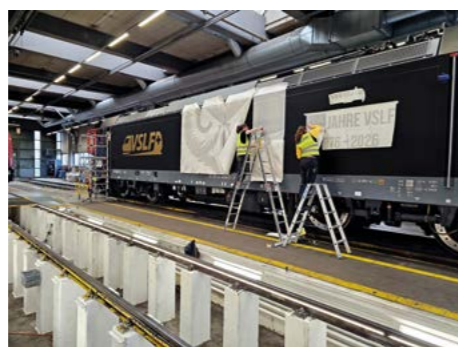


Dès les premiers entretiens, il est rapidement apparu que cette entreprise, grâce à son expérience et à la qualité de son travail, convenait parfaitement à ce projet. Habituellement, l'équipe pose des films adhésifs sur des voitures, des camionnettes et même des véhicules haut de gamme. Une locomotive CFF Cargo, c'est tout autre chose. Un peu plus grande qu'une Ferrari... Et avec un peu moins de romantisme pour les fans de tuning.

La joie au sein de l'équipe était palpable dès le début. Pour l'équipe de pose, c'était une mission spéciale. On ne pose pas du film autocollant sur une locomotive tous les jours. C'est exactement ce qu'on a pu constater tout au long de la semaine. Toute l'équipe s'est investie avec enthousiasme et a visiblement pris cette tâche particulière très au sérieux. Il ne s'agissait pas simplement d'exécuter une commande. On pouvait sentir la concentration, le savoir-faire, la fierté et une véritable joie face au résultat.

La mise en œuvre a eu lieu à Muttenz. La locomotive y a d'abord été minutieusement préparée. Un lavage au défilé classique ne suffisait pas. La locomotive a dû être nettoyée à la main pour que le film adhère correctement et cela a déjà nécessité une journée entière. Ceux qui pensent qu'il suffit d'essuyer rapidement une locomotive avant de la recouvrir de film ont probablement déjà réparé des meubles avec du ruban adhésif avant de s'étonner ensuite de leur stabilité.

Ensuite, les éléments préparés à l'avance ont été rassemblés : le film de base noir, les logos, la tête de chouette pour l'avant et l'arrière ainsi que les textes. La locomotive a été habillée pièce par pièce de noir mat. Ce travail exige de la patience, de l'expérience et un bon œil. Les grandes surfaces ne sont pas forcément plus faciles à traiter. Au contraire. Chaque irrégularité, chaque arête, chaque ouverture et chaque courbe exigent un travail soigné. Pendant la mise en œuvre, mon rôle ne s'est pas limité à celui du graphiste qui reconnaît sa maquette. J'ai également fait le lien entre l'équipe sur place, CFF Cargo et l'entreprise de pose d'autocollants. Dans un atelier, des règles claires s'appliquent. La sécurité, les processus et les responsabilités doivent fonctionner. Parallèlement, ce type de travail soulève des questions qu'il n'est pas possible de résoudre définitivement depuis un bureau. Certains détails ne se voient que lorsqu'on se tient juste devant la locomotive. C'est là qu'il faut prendre



Photos: Stefan Gall



Photos: Dario Häusermann

une décision. Pas de manière théorique, mais pratique. C'est précisément là que l'on voit si un design a été bien conçu et s'il est vraiment réalisable.

Le calendrier était serré. Les travaux ont commencé immédiatement après l'assemblée générale, à partir du 23 mars. On a travaillé du lundi au vendredi matin. Dès le vendredi soir 28 mars, l'inauguration officielle a eu lieu. Il ne restait plus beaucoup de marge mais le plan a fonctionné. Jusqu'à la dernière seconde, on a travaillé, vérifié et finalisé.

Lors de l'inauguration, on a alors compris pourquoi tous ces efforts en valaient la peine. Les réactions ont été impressionnantes. On pouvait y voir de la joie, de l'émerveillement et ce moment où une idée cesse soudain d'exister uniquement sur le papier ou à l'écran pour se dresser devant soi en taille réelle. Une locomotive a un impact différent de celui d'une affiche. Elle a du volume, de la présence et du caractère. Et lorsqu'elle se dresse devant soi en noir et or, avec la chouette bien en vue, cela marque les esprits.

Peu après l'inauguration, la locomotive a été mise en service. Depuis, elle sillonne les rails et porte visiblement

les couleurs du VSLF à travers la Suisse. Les retours des mécaniciens de locomotive qui la croisent sur les rails ou la photographient eux-mêmes sont particulièrement réjouissants. On voit régulièrement apparaître des photos qui montrent où la locomotive se trouve ou roule à ce moment-là. C'est peut-être ce qu'il y a de plus beau dans tout ça : le design continue de vivre. Il ne



reste pas enfermé dans des archives mais s'invite dans le quotidien ferroviaire. Pour moi personnellement, ce projet reste une expérience particulière. C'est une joie et aussi un honneur de pouvoir mettre en avant une association à laquelle on est lié sous cette forme. Le résultat est élégant, puissant

et festif. C'est exactement comme ça qu'il fallait que ce soit. La locomotive ne met pas en avant le VSLF de manière tapageuse à tout prix mais de façon claire et assurée. Noir, or, chouette, anniversaire. Il n'en faut pas plus. Un grand merci à toutes les personnes qui ont rendu ce projet possible. CFF Cargo pour la mise à disposition de la locomotive et la collaboration sur place. Thoma Werbetechnik SA pour la qualité de l'exécution artisanale,

la patience et l'engagement pendant cette semaine intense. Le VSLF pour la confiance accordée à la conception. Et tout particulièrement notre sponsor CAP Assurances. Sans ce soutien, le projet n'aurait pas pu voir le jour sous cette forme.

C'est ainsi qu'une locomotive noire aux lignes dorées, spécialement conçue pour cet anniversaire, sillonne désormais la Suisse. Elle commémore les 150 ans du VSLF et met en avant notre association auprès du grand public en arborant une chouette qui ne perd jamais de vue son objectif. C'est exactement ainsi que doit se présenter la visibilité. 🦉

La locomotive anniversaire en route

Envie-nous une photo de notre locomotive anniversaire prise pendant que tu voyages avec elle ou si tu l'aperçois en train de rouler. Nous pourrions ainsi créer ici une petite galerie de photos. Merci de nous indiquer si nous pouvons également publier ton nom ou non (par défaut, nous ne le mentionnerions pas).

Mail: 150er-lok@vslf.com

Discours prononcé lors du baptême de la locomotive du jubilé du VSLF, la Re 484 013

■ Raoul Fassbind, président du VSLF



Mesdames et Messieurs, Chers collègues, Chers invités,

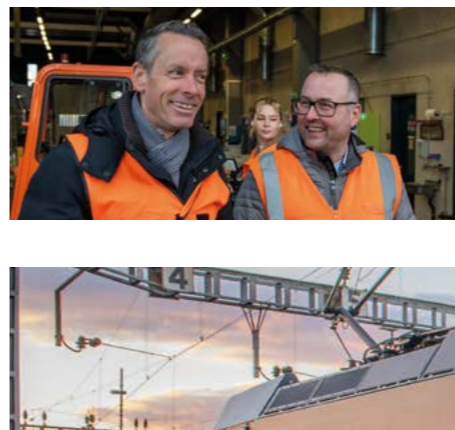
Je dois dire que quand on regarde cette locomotive aujourd'hui, noire et dorée, impeccablement entretenue jusque dans les moindres détails, il faut savoir que la situation était bien différente en début de semaine. On devine un peu son âge, qui n'est plus tout jeune. La Re 484 qui se trouve ici derrière nous est une locomotive multisystème moderne – construite pour le trafic international de marchandises à travers les Alpes. Elle est en service chez CFF Cargo depuis 2005. Avec une puissance de 5 600 kilowatts et une vitesse maximale de 140 km/h, elle apporte une puissance considérable sur les rails. Avec ses 19 mètres de long et ses quelque 85 tonnes, ce n'est pas non plus un poids plume. Elle pourrait même rouler sous quatre systèmes d'alimentation différents, mais aujourd'hui, on est déjà content quand elle a au moins quelques wagons remorqués. Nous fêtons les 150 ans du VSLF. Cela signifie 150 ans d'engagement pour ceux qui font tourner la machine – même quand il y a de la neige dehors, que la technique fait des caprices ou que le service a une fois de plus été « légèrement optimisé »... Beaucoup de choses ont changé au cours de ces 150 années. Autrefois, il fallait encore peller du charbon alors qu'aujourd'hui, on se débat plutôt avec les mises à jour

logicielles. Autrefois, une locomotive était bruyante, chaude et mécanique, aujourd'hui elle est silencieuse, complexe et parfois un peu... disons... sujette à discussions. Mais une chose n'a pas changé : sans l'intervention humaine, rien ne roule ici. Même si la technologie ne cesse de s'améliorer, le composant le plus important se trouve toujours là, à l'avant, dans la cabine de conduite. Et c'est précisément pour ces personnes que le VSLF existe. Depuis 150 ans ! Parfois gênant, parfois tenace, parfois très direct mais toujours dans sa droite ligne, pour que non seulement les trains roulent, mais aussi que les conditions de travail soient bonnes. Aujourd'hui, la Re 484 013 fait peau neuve : sur fond noir, notre nouvel orange-doré VSLF respendit. Le noir convient parfaitement : résistant, robuste, il symbolise le travail de nuit... L'orange pour le regard quotidien du personnel des locomotives sur le lever ou le coucher du soleil. Et l'or, on se l'offre pour cet anniversaire. C'est le côté élégant. Il montre bien que 150 ans, ce n'est pas n'importe quel anniversaire. C'est un exploit. Et je trouve que ceux qui tiennent bon depuis 150 ans dans le monde ferroviaire méritent bien un peu d'éclat. Et au-dessus de tout trône notre chouette désormais classique : avec un regard perçant et une grande expertise, elle observe les voies, tout comme le personnel des locomotives. Vigilante et toujours en chasse la nuit.

Cette locomotive sillonnera désormais la Suisse. Elle ne passera pas inaperçue. Et peut-être fera-t-elle dire à l'un ou l'autre de mes collègues: « Aujourd'hui, c'est la plus belle qui est en service. » Et c'est déjà ça. Que la Re 484 013 ait toujours suffisamment de tension – et un peu d'adhérence dans la bruine du Bözberg. Qu'elle reste ponctuelle, ou qu'elle ait au moins de bonnes raisons de ne pas l'être. Et qu'elle nous arrache de temps en temps un petit sourire, même après une longue journée de travail. Dans cet esprit : bonne route, chère 484, que tu aies toujours assez de puissance – et que le VSLF continue d'avoir la bonne pression dans la chaudière... même si aujourd'hui, plus personne ne roule à la vapeur. Et là viendrait le moment où je lancerais une bouteille contre la locomotive. Mais j'ai reçu des consignes. Ce ne doit pas être de l'alcool et cela ne doit pas salir. Les éclats de verre sont de toute façon très risqués et ce serait dommage que le film plastique se déchire dès le premier jour.



C'est pourquoi je te baptise, chère locomotive, avec une boisson présidentielle en PET certifié haute sécurité ! Je souhaite bonne chance à la locomotive et je profite de cette occasion pour remercier chaleureusement CFF Cargo et la CAP pour leur formidable soutien, ainsi que, bien sûr, notre directeur artistique Stefan Gall pour son excellent travail. 🍷



Notre mascotte, le grand-duc

Markus Leutwyler & Simon Steinmann

Le VSLF a parrainé un grand-duc au parc naturel et animalier de Goldau. Le grand-duc orne notre logo et a de nombreux points communs avec nous, mécaniciens de locomotive.

Nous dépendons par exemple d'une excellente vue et d'une grande vigilance. Une grande partie de notre travail s'effectue tôt le matin ou la nuit ; les grands-ducs et nous, nous sommes les rois de la nuit. Le grand-duc se nourrit de tout ce qu'il peut maîtriser, y compris des hérissons ou même des rapaces. Là encore, la similitude est frappante : nous aussi, nous sommes opportunistes en matière de nourriture et prenons ce que la cantine nous propose. Tout comme le mystérieux grand-duc, nous accomplissons notre travail généralement à l'insu du public et souvent en silence. Et nous aussi, nous remplissons des fonctions importantes au sein de notre écosystème.

Entretien avec la Dre Katja Schönbächler, conservatrice du parc naturel et zoologique de Goldau, 10 avril 2026

LOCOFOLIO:

Madame Schönbächler, merci de nous accorder un peu de votre temps pour cet entretien ! Vous êtes conservatrice du parc naturel et zoologique de Goldau. En quoi consiste exactement votre travail ?

DR. KATJA SCHÖNBÄCHLER:

La plupart des gens connaissent cette fonction dans le cadre des musées. Dans ce contexte, la conservatrice est la personne qui décide de ce qui est exposé. Tout comme les pièces de musée, les animaux étaient autrefois exposés dans les zoos. Mais heureusement, cette époque est révolue. En tant que conservatrice au parc animalier de Goldau, je suis responsable, avec notre équipe, de la section animale : quels animaux vivent chez nous, comment les élevons-nous, comment évoluons-nous, comment organisons-nous leur alimentation, comment pouvons-nous contribuer à la protection des espèces et à la recherche ? De plus, nous, les conservateurs, coordonnons la collaboration avec les soigneurs et les vétérinaires. Les animaux doivent bien se porter, ils doivent pouvoir vivre autant que possible selon leurs besoins naturels, c'est-à-dire dans le respect de leur espèce. Un zoo ou un parc animalier moderne, géré selon des principes scientifiques, assume aujourd'hui des missions écologiques et sociétales essentielles. La recherche est un aspect important : il s'agit par

exemple d'observer les besoins et le comportement des animaux et d'étudier différentes questions en collaboration avec divers instituts de recherche. C'est pourquoi les zoos modernes sont en constante évolution. Les nouvelles découvertes scientifiques sont mises en œuvre, et il peut s'avérer que ce qui était la norme il y a vingt ans soit aujourd'hui considéré comme dépassé. Grâce à des programmes d'élevage et de conservation, nous contribuons à la protection des espèces et à la préservation de la diversité génétique. La protection de la nature et l'éducation à l'environnement sont également importantes. Ce dernier point revêt une importance particulière ici, à Goldau. Des gardes forestiers circulent dans le parc pour informer le public sur les animaux et transmettre ainsi, de personne à personne, de précieuses connaissances écologiques. Enfin, ils aident aussi les visiteurs à découvrir les animaux un peu plus timides ou mieux camouflés. Les chouettes, par exemple, aiment se cacher et sont bien camouflées.

LOCOFOLIO:

Comment va « notre » hibou grand-

duc en ce moment, quelles sont ses principales tâches en avril ?

DR. KATJA SCHÖNBÄCHLER:

C'est actuellement une période passionnante et intense, la saison de reproduction. Comme les animaux peuvent être facilement stressés en ce moment, la volière reste parfois fermée. Mais avec un peu de chance, on peut entendre les cris d'accouplement depuis l'extérieur. La couvaison dure environ un mois. D'ailleurs, comme beaucoup d'autres oiseaux, les hiboux grand-duc sont monogames. Ce n'est que si l'un des partenaires meurt que l'autre se cherche un nouveau compagnon. Sept à neuf semaines après l'éclosion, les jeunes sont prêts à voler. Ils continuent toutefois d'être nourris pendant un certain temps. Les chouettes n'hibernent pas car elles trouvent suffisamment de proies même en hiver. Les chouettes grand-duc sont d'excellents prédateurs et se nourrissent de tout ce qu'elles peuvent attraper. Il s'agit principalement de souris, mais aussi de lièvres ou d'autres oiseaux. C'est pourquoi les chouettes grand-duc ont leur propre compartiment dans notre volière. Sinon, les autres oiseaux plus petits auraient vite disparu... Nous avons une famille de hiboux et chouettes grand-duc chez nous : un couple et deux de leurs petits, déjà adultes. Dans ce cas précis, tout se passe bien, mais des conflits territoriaux auraient pu éclater. Il est donc important d'observer attentivement leur comportement. Notre femelle grand-duc se trouve actuellement dans la niche rocheuse et devrait bientôt pondre

un œuf. Elle a déjà 19 ans et ne pond plus tous les ans. Vingt ans est un âge courant pour les grands-ducs. Les chouettes hulottes pondent entre un et quatre œufs. Dans la nature, quatre œufs représentent toutefois déjà un défi de taille, car les petits grandissent vite et ont besoin d'énormes quantités de nourriture. Nos animaux sont nourris avec des animaux morts, car l'alimentation avec des animaux vivants n'est pas autorisée en Suisse. Il est rare qu'une souris sauvage s'égaré dans la volière ; sa vie prend alors généralement une issue brève et malheureuse. Nous utilisons comme nourriture des souris, des poussins provenant d'élevages de la région et des morceaux de viande, par exemple de lapin. Même au parc animalier, il est parfois nécessaire de tuer des animaux dans les règles de l'art pour les donner en pâture. Nous accordons une grande importance à la qualité de la nourriture et travaillons en collaboration avec des entreprises locales. Nous ne présentons pas la nourriture sur un plateau d'argent, mais la cachons à des endroits toujours différents. Cette forme d'activité est importante pour les animaux. La question de l'alimentation à base de viande – en particulier celle des animaux du parc – revêt une forte dimension émotionnelle. Nous le comprenons bien, c'est pourquoi nous l'expliquons délibérément aux visiteurs. Tous les animaux ne sont pas végétariens et l'alimentation à base de viande est vitale pour les espèces carnivores. Des chouettes grand-duc sauvages vivent aux alentours du parc animalier.

On les entend parfois crier et nos animaux leur répondent. Les zoos et parcs animaliers sont reliés entre eux à l'échelle européenne. Si notre couple de chouettes hulottes venait à mourir, nous signalerions en ligne que nous recherchons un nouveau couple reproducteur. À l'inverse, nous transmettons nos jeunes animaux à d'autres zoos. Cet échange est gratuit et n'implique aucun échange d'argent. Il sert à préserver la diversité génétique.

LOCOFOLIO:

En quoi la vie en volière diffère-t-elle de la vie dans un habitat naturel ? Que fait le parc animalier et naturel de Goldau pour que les animaux en général, et les chouettes grand-duc en particulier, se sentent le mieux possible ?

DR. KATJA SCHÖNBÄCHLER:

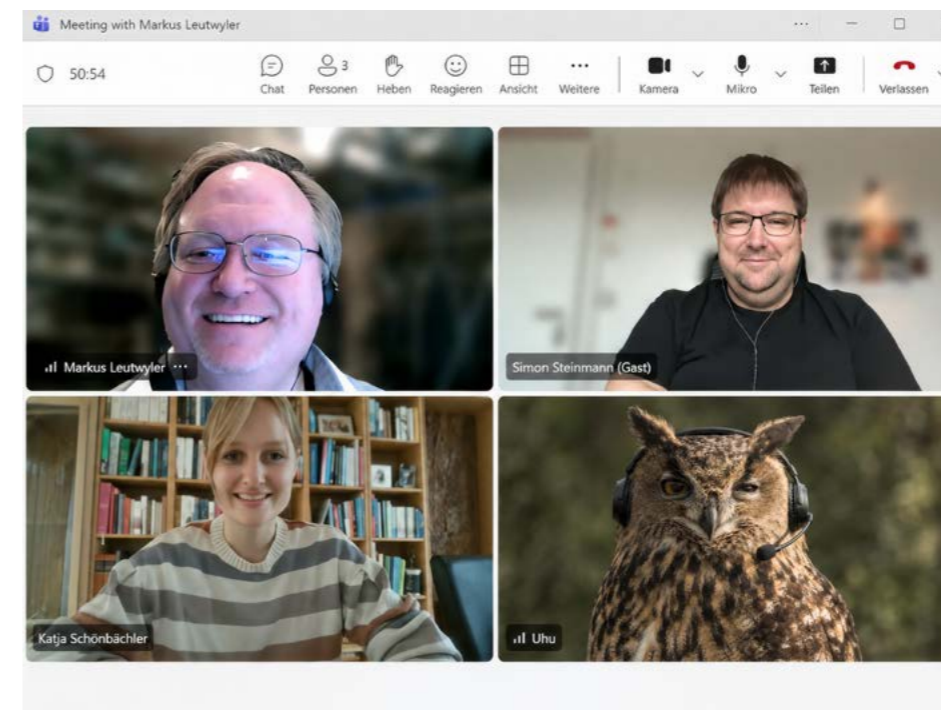
La recherche naturelle de nourriture peut manquer quelque peu aux animaux et leurs territoires sont plus petits. Nous veillons toutefois à ce qu'un animal trouve tout ce dont il a besoin par nature et essayons de lui proposer autant d'activités que possible. Malheureusement, on ne peut pas interroger l'animal. Il faut donc procéder à des observations scientifiques. Mais les animaux bénéficient aussi d'avantages. Chez nous, ils sont moins exposés aux risques, mieux protégés et, en cas de problèmes médicaux, des vétérinaires sont à leur disposition 24 heures sur 24. Notre objectif est de leur offrir, ici dans notre parc, la meilleure version possible d'un habitat aussi naturel que possible. Les rapaces vivant à l'état sauvage sont régulièrement victimes des lignes électriques ou de la circulation routière. À ce sujet, les zoos collaborent d'ailleurs avec les chemins de fer pour développer et étudier des poteaux électriques sans danger pour les oiseaux.

LOCOFOLIO:

Les hiboux grands-ducs ici au parc sont-ils aussi dociles que dans une fauconnerie ?

DR. KATJA SCHÖNBÄCHLER:

Non, pas du tout ! Pendant la période de reproduction, ils peuvent se défendre avec acharnement ! Si nous devons nous approcher des animaux pendant cette période, il arrive que nous portions un casque, car les oiseaux peuvent attaquer depuis les airs. C'est justement la période actuelle, nous essayons donc d'interagir le moins possible avec les animaux. Les chouettes sont des animaux sauvages et se comportent



exactement comme tels. D'ailleurs, nous gérons également un centre de soins pour animaux sauvages au parc naturel et animalier de Goldau. Les animaux en détresse qui nous sont amenés de la nature présentent exactement les mêmes comportements que les « nôtres ». C'est un bon signe.

LOCOFOLIO:

Les visiteurs peuvent-ils voir les hiboux grand-duc ou se cachent-ils la plupart du temps?

DR. KATJA SCHÖNBÄCHLER:

Dans la nature, il est très difficile d'apercevoir des hiboux grands-ducs. Au parc animalier, ils vivent dans une grande volière. Mais là aussi, il faut prendre son temps, s'arrêter et observer attentivement. Cela demande de la patience et un peu d'entraînement. Les hiboux grands-ducs savent bien se cacher et sont bien camouflés. Ils ne veulent pas être vus. Chez nous, on les trouve généralement dans le paysage rocheux du parc – c'est là qu'on a de bonnes chances de les découvrir. Les gardes forestiers se feront un plaisir de vous aider à les chercher. À noter que la volière peut parfois être fermée si les besoins des oiseaux l'exigent.

LOCOFOLIO:

Qu'y a-t-il d'autre à voir en été au parc naturel et animalier de Goldau ? À qui s'adresse cette visite?

DR. KATJA SCHÖNBÄCHLER:

Nous bénéficions d'une nature magnifique, façonnée par l'éboulement de Goldau. Ceux qui le souhaitent peuvent faire un barbecue ou manger et boire un verre dans l'un de nos restaurants. L'un d'entre eux s'appelle d'ailleurs « Bubo », le nom latin du grand-duc. Pour les enfants, outre les nombreuses observations d'animaux, il y a une aire de jeux aquatique ainsi que des aires de jeux en plein air et en intérieur. Nous mettons l'accent sur les espèces sauvages locales et européennes... La grande attraction du moment, ce sont deux jeunes ours bruns de Syrie. Après 18 ans, nous pouvons annoncer leur élevage comme un succès. Depuis Pâques, les petits se promènent avec leur mère dans l'enclos extérieur et se montrent aux visiteurs. Mais ces animaux ne sont pas seulement adorables, ils sont aussi très précieux pour la préservation de l'espèce. En général, le printemps et l'été sont la saison des naissances. Les mouflons et les cerfs de la zone en liberté, par exemple, ont des petits. Nos gypaètes



barbus, la plus grande espèce d'oiseau indigène, sont majestueux. Ils sont encore très rares à l'état sauvage ; les apercevoir là-bas revient presque à gagner le gros lot. Chez nous, on peut les observer ! Notre objectif est que chaque visiteur quitte notre parc avec de beaux souvenirs et un sentiment positif, et que nous ayons pu transmettre des connaissances sur les interactions au

sein de la nature.
Horaires d'ouverture en été : tous les jours de 9 h à 18 h
Merci beaucoup de nous avoir permis de présenter notre parc dans le LocoFolio !

LOCOFOLIO:

Merci pour cette conversation intéressante ! 🦉



Photo: Dario Häusermann

Chouette, grand-duc, hibou et compagnie

« Chouette » est le terme générique désignant l'ensemble de l'ordre (Strigiformes), tandis que « grand-duc » désigne l'espèce (Bubo bubo). Chaque grand-duc est donc une chouette, mais toutes les chouettes ne sont pas des grands-ducs. « Chouette » est un nom traditionnel donné à certaines espèces de chouettes, qui ont généralement une tête ronde sans oreilles en plumes. Et cela nous amène déjà à une particularité du grand-duc : ses oreilles en plumes, qui lui confèrent son aspect caractéristique. Ses yeux jaune doré constituent une autre caractéristique importante. En ce qui concerne les ailes, la nature a fait preuve d'une ingéniosité particulière : les plumes dentelées en forme de peigne sur le bord d'attaque des ailes (serrations) qui brisent le flux d'air. Associées à une surface veloutée, elles permettent au grand-duc de voler dans un silence absolu. L'envergure du grand-duc peut atteindre 170 cm. Les mâles sont plus légers (1,5 à 2,8 kg) que les femelles (2 à 4 kg). Grâce à ses serres puissantes, un grand-duc peut attraper des proies pesant presque autant que lui. Les chouettes effraies utilisent de manière ciblée le vol plané. Elles volent généralement à une vitesse comprise entre 30 et 50 km/h, mais peuvent atteindre jusqu'à 80 km/h. Une chouette effraie est très agile et maniable. À l'état sauvage, les chouettes effraies atteignent généralement un âge de 12 à 18 ans ; en captivité, certains individus ont même atteint l'âge de 60 ans. Le grand-duc de nuit avait presque disparu de Suisse au milieu du XXe siècle. La population s'est toutefois rétablie et on le rencontre désormais dans de nombreuses régions du pays dotées de structures rocheuses appropriées (Jura, Alpes et, plus rarement, sur le Plateau, dans des carrières, des gravières ou sur les berges rocheuses des cours d'eau). Actuellement, la population en Suisse est estimée à environ 200 à 250 couples nicheurs. Les chouettes grand-duc sont sensibles aux perturbations, par exemple celles causées par les activités de loisirs telles que l'escalade. Outre le grand-duc, plusieurs autres espèces de chouettes sont présentes en Suisse, comme la chouette hulotte, très répandue, le hibou moyen-duc ou la chouette effraie.



L'enthousiasme pour le poste de conduite nous rapproche.

bls.ch/lokpersonal



Concours LocoFolio tiré du numéro 2/25

Markus Leutwyler, ancien rédacteur de LocoFolio

Dans le dernier numéro de LocoFolio, un concours permettait de gagner, outre une locomotive miniature H0, de nombreux autres prix.

Pour participer au concours, il fallait se rendre sur le site web correspondant via un lien ou un code QR. Les connaissances des participants ont été mises à rude épreuve à travers 18 questions. Certaines questions étaient en effet assez délicates. Il fallait par exemple reconnaître, sur la photo du tunnel du Gothard, qu'il s'agissait de l'ancien tunnel de faite du Gothard. Environ 170 personnes ont participé au concours et 60 ont obtenu le maximum de points. Après le lancement du concours, nous avons constaté que certaines questions n'étaient pas d'une difficulté équivalente dans toutes les langues nationales. À l'aide de méthodes statistiques, nous avons ajusté les scores afin de garantir des conditions équitables. Les prix sont désormais répartis de manière équilibrée sur l'ensemble du pays.

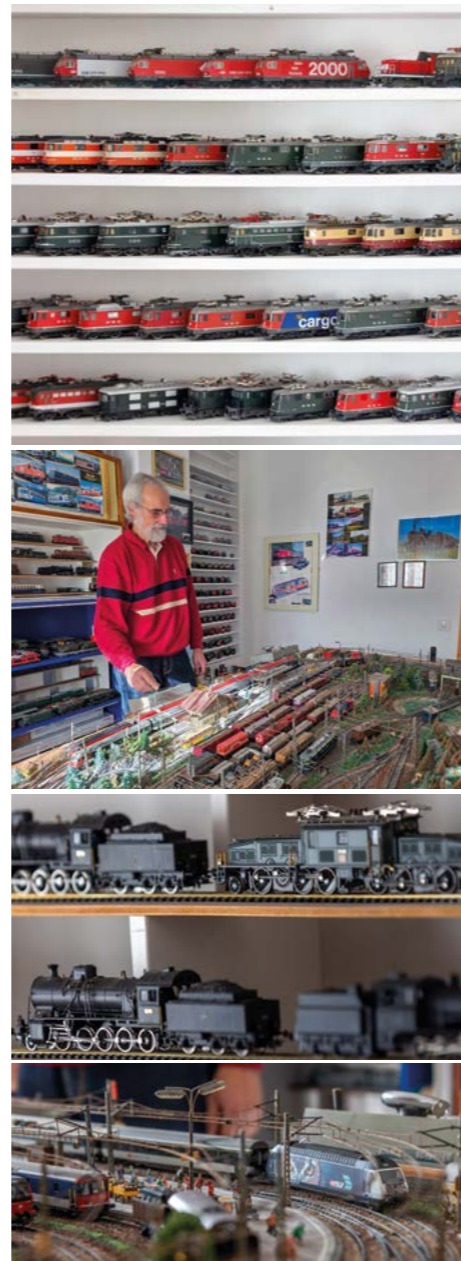
Le premier prix

Le moment le plus passionnant a bien sûr été la remise du premier prix. Seules les personnes ayant obtenu le maximum de points pouvaient le remporter. Le générateur aléatoire d'Excel a finalement désigné Daniel Scherrer, d'Oberschan. Daniel Scherrer est un ancien mécanicien de locomotive Voyageurs à la retraite depuis 2021 qui travaillait au dépôt CFF de Sargans. Il a débuté sa



carrière dans les chemins de fer en 1980. Daniel possède un magnifique réseau de trains miniatures qui fait également le bonheur de son petit-fils. Sa vitrine abrite environ 240 locomotives ! Notre modèle réduit de locomotive VSLF est donc entre de bonnes mains. Lors de son premier essai, elle a eu l'honneur de tracter un train de voitures VU IV, comme il se doit. Que nous conseille un collègue aussi expérimenté ? « Ne vous précipitez pas, ne vous énervez

pas à cause des conditions générales et pensez toujours à vous aussi. Profitez des levers de soleil, du temps et des beaux paysages. Personne ne peut vous enlever ça. »



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 cyberriques, 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	CHF 184.70 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*	CHF 222.50 au lieu de 416.80/an	<input type="checkbox"/> sans Multi Risk CHF 203.30/an

Assurance pour plusieurs personnes

<input type="checkbox"/> Locataire	CHF 220.60 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*	CHF 258.40 au lieu de 488.50/an	<input type="checkbox"/> sans Multi Risk CHF 234.30/an

* 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 vous 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
Lieu / date	Signature

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



Une garantie de succès plutôt qu'un facteur de coûts

Simon Steinmann, rédacteur en chef du LocoFolio

Le personnel des locomotives fait l'objet de nombreuses critiques : trop improductif, trop rigide, trop têtu. On oublie cependant le rôle central que joue notre travail dans le succès des entreprises ferroviaires suisses. Il est temps de le rappeler une fois de plus.

La question suivante peut nous aider à y voir plus clair : quel est le modèle économique des grandes compagnies ferroviaires suisses? Ou, en d'autres termes: comment ces entreprises de transport ferroviaires gagnent-elles leur argent? Certainement pas avec l'infrastructure, sûrement pas non plus avec les trains marchandises qui engendrent des gains financiers faibles, voire négatifs. Le trafic grandes lignes de voyageurs est à l'équilibre, tandis que le transport régional est subventionné de manière à ne pas générer de pertes. Ce sont souvent les divisions détenant des biens immobiliers qui réalisent de véritables bénéfices, car elles possèdent de nombreux bâtiments dans des emplacements de choix, proches d'infrastructures ferroviaires et/ou des gares, qui sont des endroits privés car aisément accessibles. Les terrains qui servaient autrefois à l'exploitation ferroviaire et qui ne sont plus nécessaires aujourd'hui peuvent être valorisés par la construction d'espaces commerciaux, de bureaux et d'appartements de standing. L'immobilier est donc la principale source de revenus des grandes compagnies ferroviaires suisses.

Le personnel des locomotives, garant du succès

La pandémie du Covid-19 a clairement montré ce qu'il advient de cette source de revenus que constituent les biens immobiliers, notamment à usage commerciaux, lorsque la fréquentation des gares par les voyageurs baisse nettement. Cela a engendré des pertes qui ont eu comme conséquences de s'accumuler à la dette de l'entreprise. Cependant, lorsqu'aucune pandémie ne fait l'actualité mondiale, le personnel des locomotives est un garant important des revenus des divisions immobilières. Pour acheminer des trains remplis de passagers vers ces bâtiments, la présence d'une personne dans la cabine de conduite est indispensable jusqu'à nouvel avis. Il serait donc judicieux de prendre soin de ce personnel essentiel à la survie des bénéfices, de le chérir et de le dorloter.

Des mesures d'économie au lieu de la reconnaissance

Ce n'est pourtant pas du tout à l'ordre du jour. Partout, on tente d'optimiser le personnel des locomotives, c'est-à-dire de lui imposer des horaires de travail très contraignants. Les salaires sont toujours maintenus à un niveau bas depuis

des décennies et se dégradent à cause de la compensation incomplète de l'inflation. La reconnaissance souvent évoquée ne consiste pour l'essentiel qu'en des paroles en l'air, dont on ne ressent aucun effet concret. Lorsque le personnel des locomotives se plaint publiquement de cette situation, on lui reproche d'être trop gâté. La demande tacite à l'égard du personnel des locomotives dans le secteur ferroviaire peut-être résumée par la boutade «conduire et se taire».

Le tout est complété par d'épisodiques déclarations naïves. Un bon exemple s'est produit l'année dernière dans une grande compagnie ferroviaire suisse, où il a été estimé judicieux de « calmer » le personnel de locomotive en colère en lui disant «soyez heureux que votre salaire soit toujours versé à temps !»...

En général, les entreprises dans lesquelles il faut se réjouir que les salaires soient versés à temps sont souvent au bord de la faillite... Il n'est pas non plus très judicieux d'évoquer dans un mail adressé au personnel des locomotives à l'occasion de la nouvelle année la mise en place d'un système de bonus-malus financier pour les cas ZUB. Une telle approche s'apparente à une forme d'empoisonnement lent : « combien

de coulevres pouvons-nous forcer le personnel des locomotives à avaler avant que le marché des candidats volontaires ne se tarisse ? » Un pari risqué, car comme indiqué dans le paragraphe ci-dessus, on joue avec les moyens de subsistance des entreprises. Jusqu'à présent, le pari semble en tout cas encore tourner en leur faveur.

Les robots et l'IA n'ont pas besoin de gestion

Dans un avenir pas si lointain, le doux rêve de la caste des managers pourrait enfin se réaliser : créer de la valeur sans personnel. Mais la joie sera de courte durée. Car les robots, les trains automatiques et les outils d'IA n'ont pas besoin de gestion. Quelques ingénieurs informatiques compétents suffisent.

Pour nous, mécaniciens de locomotive, c'est tout de même une petite consolation de savoir que nos dirigeants risquent bien de s'auto-détruire avec nous. Mais d'ici là, nous pouvons au moins regarder le système semi-automatique GoA2 conduire le train pour nous, tant bien que mal, tandis que nous continuons à en assumer la responsabilité. Quel monde merveilleux!

Laissez-nous tranquilles!

Les coûts liés au personnel des locomotives sont négligeables par rapport à la valeur ajoutée que nous générons. Les économies réalisées grâce aux mesures d'augmentation de la productivité sont, dans le meilleur des cas, minimes. Il est beaucoup plus probable qu'elles entraînent des coûts supplémentaires élevés en raison du nombre incalculable de personnes impliquées dans des cercles d'optimisation et des dégâts causés par la frustration du personnel des locomotives.

Le plus simple serait de nous laisser faire notre travail en paix. À ce jour, je n'ai encore jamais entendu un argument convaincant expliquant pourquoi on ne le ferait pas.

Conclusion

Soit dit en passant : la direction des divisions immobilières appartenant à une compagnie ferroviaire sait-elle que les directions du personnel des locomotives, garant du succès de la conduite des trains, mettent chaque année le couteau sous la gorge de leurs employés?

Les dernières fois, il n'y a pas eu de coup de feu, donc tout ira bien cette fois-ci aussi. 🙄

Je suis déçu!

Billet de Markus Leutwyler, mécanicien voyageurs au dépôt CFF de Zoug

Imagine que tu sois musicien professionnel dans l'un des meilleurs orchestres du monde. La réputation de cet orchestre dépasse largement les frontières. Il est réputé pour sa précision et sa qualité et il y a même des gens qui viennent spécialement en Suisse pour assister à un concert de cet orchestre.

Or, cet orchestre est désormais contraint de jouer une symphonie (et plus que celle-là, sans exception) qui présente d'énormes lacunes qualitatives. Certaines parties sont tout simplement injouables pour les instruments concernés, l'interaction entre les différentes sections ne fonctionne pas et il y a des erreurs partout, ce qui fait que la musique est nulle. Ce que le cor devrait jouer est attribué au violon, les violoncelles doivent jouer la partie de piccolo et le basson a du «pizzicato» dans sa partition. La composition est ennuyeuse, manque de suspense et est répétitive et monotone. On dirait qu'elle a été écrite par un mauvais logiciel. Les musiciens font de leur mieux, mais quoi

« **Supprimer les marges de manœuvre, c'est économiser sur le papier et payer en exploitation.** »

qu'on en dise, la symphonie est une cacophonie. La frustration s'installe. Les musiciens expérimentés ont déjà signalé les défauts lors de l'examen de la partition. Après les premières représentations, les critiques se sont faites de plus en plus virulentes. Mais le chef d'orchestre et le compositeur ne voient aucune raison d'apporter des modifications. Ils n'ont aucune oreille musicale pour ces préoccupations, car la nouvelle orchestration a permis d'économiser certains instruments (notamment toute

la section rythmique). Ils estiment que leur composition est un chef-d'œuvre avant-gardiste. Ils prennent les critiques personnellement et exigent plus de respect dans la communication. On ne parle pas du contenu, mais du style. Le directeur ne se rend pas vraiment compte de tout cela, les finances sont encore au beau fixe, car une grande partie du public a un abonnement annuel, continuant à faire rayonner les excellents chiffres de l'année précédente. Beaucoup de mes collègues se sentent comme des membres de cet orchestre. Au lieu de suivre des partitions, nous travaillons selon des plannings. Ces plannings présentent des lacunes systématiques et objectives. Astucieusement, les marges ont été identifiées comme des « temps morts » et éliminées. Hourra, une économie ! Oui, il est vrai que dans un fonctionnement parfaitement fluide, un petit temps tampon permet au personnel de locomotive d'avoir un peu de répit. Mais nous sommes les premiers à utiliser précisément ces temps tampons lorsque tout ne se passe pas à 100 % comme prévu (c'est-à-dire presque toujours). Récemment, par exemple, je me suis retrouvé dans une cabine ETCS dont les dispositifs de sécurité n'avaient pas été contrôlés depuis deux jours. Cela a dû être oublié quelque part dans la jungle de la planification. Avec les mises en service en deux parties, la vue d'ensemble n'est certainement pas devenue plus simple pour les planificateurs. Cela peut arriver. En cas de problèmes dans le déroulement de

l'exploitation, les régulateurs doivent réagir en temps réel et réorganiser les choses. Je ne reproche rien à aucun d'entre eux.

Un départ sans vérification des dispositifs de sécurité n'était toutefois pas autorisé dans les circonstances données. Avec une marge de quelques minutes, cela serait resté sans conséquences. Mais cette marge fait défaut. En 10 minutes, il fallait traverser la gare centrale de Zurich en diagonale (voie 44 côté Stadelhofen □ voie 9 en bout) et mettre en service un IC 2000. La moindre irrégularité entraîne des retards pour ce train. Parfois moins de trois minutes, mais aujourd'hui malheureusement plus. Cela a eu des répercussions jusqu'à Lucerne et j'ai croisé au moins cinq autres trains qui ont également été retardés à cause de cela.

Je suis vraiment déçu de ce qui se passe en ce moment. Lors de l'assemblée générale du VSLF, le responsable de la conduite des trains m'a demandé, sur un ton plutôt rhétorique, si j'aimais toujours exercer le métier de mécanicien de locomotive. Il m'a lui-même donné la réponse : « Tu aimes toujours conduire, n'est-ce pas ! ». Oui. D'une manière générale, j'aime être

mécanicien de locomotive. Je suis un vrai « Bünzli » (terme désignant une personne suisse-alsacienne précise et respectueuse des règles, ndt.) et je veux que tout soit précis et de la meilleure qualité possible. Typiquement suisse, typiquement CFF. L'une des meilleures compagnies ferroviaires au monde. C'est le cas de presque tous mes collègues, car lors du recrutement, nous avons été sélectionnés exactement selon ces critères. Et je n'ai pas l'intention de changer, non, j'en suis fier. Le fait d'effectuer un travail quasi parfait en tant que mécanicien de locomotive fait partie de mon identité. L'affichage de la ponctualité est mon baromètre et « +0:00 » me procure une grande satisfaction. À l'inverse, j'ai vraiment honte lorsqu'un retard survient par ma faute. Je suis entièrement motivé par le désir intrinsèque de fournir un travail parfait. C'est pourquoi je me sens trahi par le concept d'engagement 2.0 et par les cadres qui le soutiennent. On m'empêche de fournir un travail irréprochable. À presque chaque trajet, je dois me forcer à me rappeler que ce n'est pas de ma faute... C'est pas ma faute, c'est pas ma faute, c'est pas ma faute. C'est comme ça. Ce n'est pas ma faute. Je n'y peux rien. Et à chaque fois, je dois dépenser de l'énergie pour ne

pas m'énerver ou me laisser stresser. Le tout alors que je dois prendre le temps de continuer à travailler correctement, même si cela amène des retards. Oui, j'aime toujours être mécanicien de locomotive. Être mécanicien de locomotive aux CFF est, ou pourrait être, le métier de rêve par excellence. Je considère toujours comme un honneur de pouvoir travailler aux CFF. Les CFF, c'est nous tous, indépendamment de notre position hiérarchique. J'ai l'impression qu'une poignée de cadres a abandonné la culture de la qualité qui forgeait notre identité pour la remplacer par une prétendue logique économique. Je dis « prétendue » car, au final, cette démarche coûte en réalité plus cher qu'elle ne permet d'économiser. Heureusement, je suis là depuis assez longtemps pour savoir qu'après chaque baisse, il y a toujours une remontée. Chers cadres, vous avez la main. C'est pourquoi je vous adresse cette demande formulée avec tout le respect qui vous est dû : veuillez à ce que nous puissions à nouveau faire notre travail (presque) parfaitement et avec motivation! Cela passe par de la diversité, des marges de manœuvre, une planification précise, des pauses adaptées et un véritable dialogue. Que les CFF se relèvent! 🙏

Le concept d'engagement ZF 2.0 n'est qu'un avant-goût

Groupe de travail VSLF

La résolution du VSLF, qui a été remise au CEO des CFF Vincent Ducrot lors de l'AG 2025 en mars à Safenwil, n'avait toujours pas été traitée à la date de clôture de la rédaction, mi-mai.

Seul un accusé de réception, une brève réponse écrite et une recherche de date pour un entretien ont eu lieu. Celui-ci aura lieu à la mi-juin. Ce qui frappe, c'est que le CEO Vincent Ducrot a délégué cette question au responsable de la production du trafic voyageurs. Celui-ci l'a à son tour déléguée au responsable de la production ferroviaire. Qui a ensuite chargé les responsables de la conduite des trains, de la manœuvre et de la planification de mener les discussions.

Cette délégation vers des échelons hiérarchiques inférieurs, dépourvus de pouvoir décisionnel dans cette affaire, témoigne d'un grand désintérêt à traiter sérieusement ce sujet. L'issue de l'entretien a déjà été communiquée par d'autres voies au moment de la publication de ce magazine. Les premières réflexions de planification et les ébauches indiquent qu'avec le nouveau programme de répartition doté d'un module d'optimisation intégré, les tours de service seront encore plus

fragmentés, plus courts, plus monotones et plus poussés à l'extrême.

L'optimiseur Phoenix de Sopre n'est donc qu'un avant-goût. Contrairement à celui-ci, le nouveau programme sera déployé dans toute la Suisse, ce qui entraînera de nouvelles réductions de la diversité des tours de service, des lignes et des véhicules.

Cette fois-ci, cela concernera également les sites de plus grande taille. 🙏



VICTORINOX

ALOX REFINED
PRÊTE POUR
UNE NOUVELLE
INTERPRÉTATION

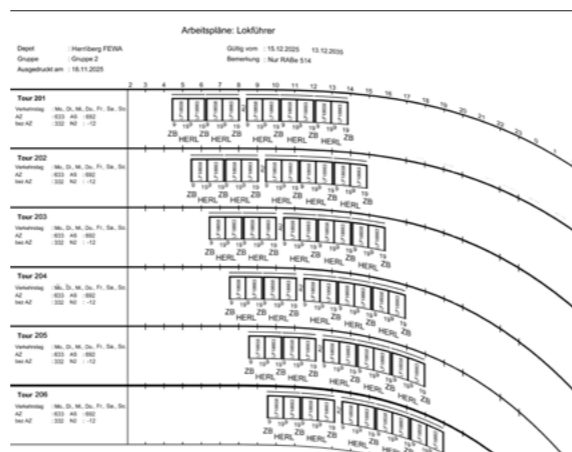
La collection Alox Refined associe des fonctions du quotidien optimisées à un design minimaliste à travers trois indispensables couteaux de poche.

FROM THE MAKERS OF THE ORIGINAL SWISS ARMY KNIFE™
ESTABLISHED 1884

Blog de la section Ostschweiz du VSLF sur le concept d'engagement 2.0

Simon Steinmann,
président de la section Ostschweiz du VSLF

Le concept d'engagement 2.0 chez ZFR a fait beaucoup de vagues, et continue à en faire, parmi le personnel des locomotives. Afin de pouvoir en discuter sans la contrainte de la « Netiquette » des CFF, la section Ostschweiz a lancé un blog sur son site web. Les plus de 60 contributions montrent que le sujet est toujours d'actualité.



Le concept d'engagement 2.0 : une mauvaise nouvelle

La nouvelle s'est répandue comme une traînée de poudre. Les représentants APK de toute la Suisse venaient de recevoir les tableaux de service provisoires pour l'année 2026 et nous ont fait parvenir une salve de mauvaises nouvelles. Les téléphones n'arrêtaient pas de sonner. « Trois fois Rapperswil-Niederweningen et retour comme tour de service » – « Tout le trafic grandes lignes supprimé ! » – « Ziegelbrücke n'est plus qu'un dépôt pour trois trains régionaux ! » – « Je démissionne de mon poste de représentant APK ! ». La section Ostschweiz du VSLF, avec le soutien de notre président Raoul Fassbind et de Sandro Baumgartner, membre de notre comité central et président de la CoPe Surface ZFR, a immédiatement envoyé une lettre ouverte au chef CFF-PP Reto Liechti. Malheureusement, nous n'avons jamais reçu de réponse directe... En parallèle, un article sur ce concept d'engagement a été publié dans les nouvelles internes des CFF. Avec 376 « pouces en bas » et 74 « larme à l'œil », il a montré la frustration du personnel avec une franchise sans précédent. Les plus de 80 commentaires parlent

👍 47 🗨️ 376 ❤️ 3 😞 74

d'eux-mêmes. Le fait que l'enquête de satisfaction du personnel ait été en grande partie réalisée avant la publication du concept d'engagement doit être considéré comme une chance pour ses responsables.

Création d'un blog sur le site web du VSLF

La question était alors : comment pouvons-nous soutenir les mécaniciens de locomotive ? Une idée est ainsi née : un blog sur le site web du VSLF de notre section, dans lequel tous les mécaniciens peuvent donner leur avis et discuter ensemble. Des cartes postales avec le design des tableaux de service qui se répètent à l'infini ont été distribuées pour en faire la publicité dans les dépôts.

Des textes impressionnants

Les premières contributions ont très vite afflué. Il est réjouissant de constater que de nombreux mécaniciens et mécaniciennes de locomotive, dont beaucoup de jeunes, ont exprimé leur opinion en signant de leur nom. Cela ne va pas de soi, car le nouveau concept a été défendu avec vigueur par de nombreux supérieurs. Les textes détaillés, très bien écrits et pertinents, témoignent du niveau du personnel des locomotives.

Le fait que plus de nonante contributions aient été reçues en trois mois montre clairement la pression qui pèse sur le personnel. Je n'avais jamais vu le per-

sonnel des locomotives aussi en colère et aussi uni de toute ma carrière dans les chemins de fer. Les mécaniciens de locomotive, qui sont souvent des loups solitaires, se sont unis pour critiquer un système qui leur gâche durablement le travail quotidien et qui, au final, ne permet pas de réaliser des économies.

La désillusion

La protestation et les inquiétudes ont été entendues, mais malheureusement pas prises en compte. Le délai entre le moment de la communication et le changement d'horaire en décembre était sans doute délibérément trop court pour pouvoir changer grand-chose. Cette atteinte à l'attractivité du travail du personnel des locomotives avait été organisée et exécutée de manière systématique. Cela a fonctionné, les tours de service ont été introduits pour la plu-

part sans changement et toute résistance était par conséquent vaine.

À première vue, il semble que les employeurs aient gagné sur toute la ligne. Mais est-ce vraiment le cas ? Je n'en suis pas si sûr. Dans presque tous les dépôts, les services sont extrêmement serrés. Ce n'est qu'au cours de la saison estivale 2026, période de forte affluence, que l'on verra vraiment si les optimisations annoncées tiendront leurs promesses. Les premières conséquences et les coûts qui en découlent se font déjà sentir. Le personnel des locomotives et les responsables de la répartition nous ont fait part à plusieurs reprises que les tours planifiés de manière serrée ont tendance à voler en éclats à l'opérationnel. Mais comme d'habitude, un bilan négatif sera probablement présenté sous un jour positif, en nous expliquant qu'on fait des économies, quoi qu'il en coûte. Cela n'a toutefois pas vraiment d'importance. Privé d'un droit de regard effectif, le personnel concerné mettra les pieds au mur. Nous avons également reçu des commentaires déçus : le VSLF ne pourrait rien changer et le système avec une CCT avec l'obligation de la paix sociale serait une cage dorée qui ferait que le personnel dépendrait unilatéralement de la bonne volonté de l'employeur.

Il est vrai que la direction, appuyée par de nombreux systèmes informatiques, ne tient plus réellement compte du paramètre « décence ». Il en résulte des services qui, pour des raisons humaines, obligent le personnel à entraver le fonctionnement de l'entreprise en fournissant plus d'effort supplémentaire. Ce n'est pas encore fini, cela ne fait que commencer. Et le prix à payer pourrait être élevé pour tout le monde, car la loyauté va dans les deux sens. Lorsque les cheminots deviennent de simples employés, ils ne sont plus tenus de respecter la ponctualité ni d'écouler le volume de trafic. Les mécaniciens de locomotive auront du mal à apprendre comment transformer une estime profonde pour leur travail en prestations de moindre qualité. Mais ils finiront par l'apprendre, tôt ou tard.

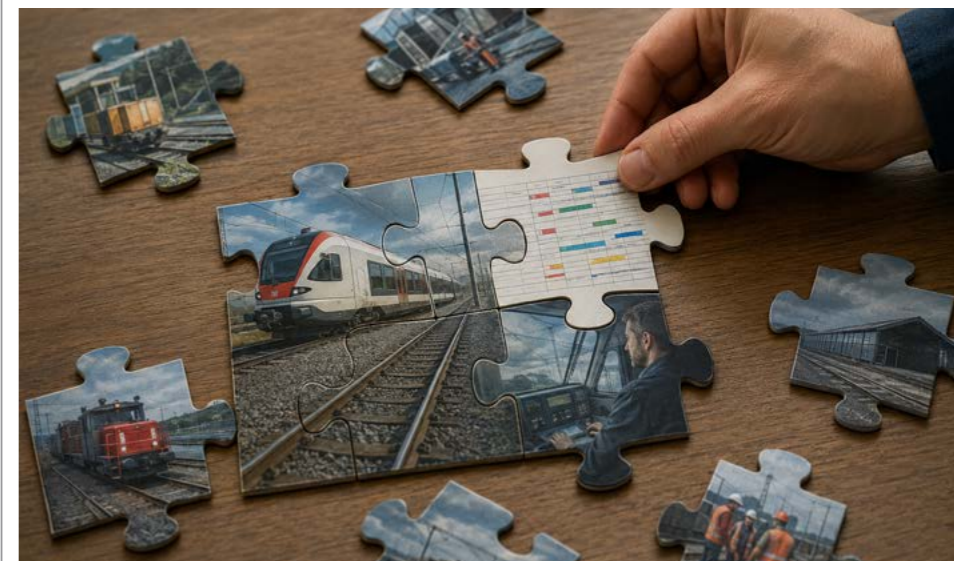
Le blog reste en ligne

Nous souhaitons également donner aux lecteurs de LocoFolio qui n'ont pas encore visité le blog la possibilité de lire les réflexions du personnel des locomotives sur le concept d'engagement 2.0, accessible en scannant le code QR. Ceux qui souhaitent encore rédiger un post peuvent continuer à le faire. Il est garanti que les articles auront une large audience. Merci. 🙏

Une gestion judicieuse des effectifs

Raoul Fassbind, président du VSLF

Le débat autour du concept d'engagement ZF 2.0 chez CFF Voyageurs alimente la discussion sur la manière de mettre en place une planification judicieuse des effectifs.



Sous prétexte que le personnel des locomotives de CFF Production Voyageurs doit gagner en efficacité, un concept est imposé avec insistance depuis des mois, ce qui suscite un profond mécontentement chez le personnel des locomotives dans certaines régions en raison de la grande monotonie du travail. Dans d'autres régions, on constate qu'il n'y a jamais eu autant de trajets de service improductifs. Pourquoi donc cette énorme différence entre les différents sites ?

Pour le comprendre, il faut se plonger dans les livres d'histoire. Jusque dans les années 90 du siècle dernier, à l'exception des chemins de fer privés sur leurs propres lignes, le trafic ferroviaire était entièrement assuré par les CFF. Cela comprenait l'ensemble du trafic voyageurs et marchandises, les manœuvres, les trains d'infrastructure et tout trafic spécial qui existait encore à l'époque. Il est dans la nature des choses que les structures d'une entreprise publique de l'époque ne favorisent

pas nécessairement une organisation productive du travail ni la taille optimale d'un effectif. Les coûts élevés de l'entreprise publique et les rêves de libéralisation des années 90 ont favorisé des orientations politiques visant à la dissolution des CFF de l'époque. Cela a abouti à une division en plusieurs divisions : transport de voyageurs, transport de marchandises, infrastructure, immobilier et la direction. Au départ purement administratives, les divisions se sont de plus en plus éloignées les unes des autres au fil des ans. Un savoir-faire intégré et transversal s'est perdu et un esprit de concurrence s'est installé. Ce phénomène a été renforcé par l'accord bilatéral sur les transports terrestres, qui prévoit l'adoption des normes de l'UE. Entre autres, l'infrastructure ne doit en principe plus avoir aucun lien avec une entreprise de transport ferroviaire telle que les divisions Voyageurs ou Cargo. De plus, le réseau doit être librement accessible à toutes les entreprises de transport

ferroviaire. La Suisse cherche désormais à mettre en place sa propre solution dans ce domaine.

Alors que le transport de marchandises est désormais entièrement libéralisé, le transport de voyageurs fait l'objet d'un protectionnisme vis-à-vis des ETF étrangères par le biais de concessions distinctes pour le trafic régional et longue distance. Cette situation est renforcée par le modèle tarifaire des billets. Cela peut s'avérer tout à fait judicieux, car les exigences de qualité de la clientèle ferroviaire suisse sont relativement élevées. Cependant, ce qui n'a pas changé depuis l'époque des anciens CFF, c'est que l'exploitation et l'entretien du réseau ferroviaire sont très coûteux et que les tentatives d'économies se répercutent toujours directement sur la qualité.

Pourquoi y a-t-il néanmoins des tentatives constantes pour employer le personnel des locomotives de manière plus judicieuse ? D'une part, le transport de marchandises a été réparti entre diverses entreprises et CFF Cargo national souffre fortement de la chute du trafic en raison de la désindustrialisation, des coûts de production élevés et d'une gestion opérationnelle rigide. La collaboration avec la filiale CFF Cargo International, qui se concentre sur le trafic de marchandises en transit, n'a pratiquement plus lieu. Les autres entreprises ferroviaires sont de toute façon des concurrentes directes, on s'évite largement.

Le transport de voyageurs est lui aussi touché par une forte fragmentation de la production. Afin de pouvoir proposer aux cantons des services plus avantageux, diverses filiales ont été créées, qui présentent une structure organisationnelle allégée et maintiennent les salaires à un niveau plus bas. Les conditions de travail ont également été partiellement « optimisées », ce qui a conduit à

l'élaboration de dispositions différentes pour un même métier. Comme cette différence ne pouvait pas être prise en compte dans une planification commune, le personnel des locomotives a simplement été divisé. Alors que, par exemple, les mécaniciens des CFF en Suisse orientale, en dehors du S-Bahn de Zurich, n'assurent plus de trafic régional, celui de Thurbo n'a pratiquement pas de grandes lignes. Il exerce donc un métier plus exigeant

“ **Ce n'est pas le personnel des locomotives qui manque de flexibilité. C'est le système qui est trop morcelé.** ”

malgré un niveau de salaire inférieur. Une relique de l'époque où l'on pensait que le trafic grandes lignes était plus prestigieux. Il existe désormais aussi des coopérations entre CFF Voyageurs et Thurbo, j'y reviendrai plus tard. Commençons par examiner l'évolution du trafic voyageurs, en mettant l'accent sur le trafic grandes lignes. Autrefois, les chemins de fer privés appartenaient généralement aux cantons, qui en finançaient également l'exploitation et l'entretien. Avec l'introduction des concessions de transport régional, ils n'ont plus été autorisés à réaliser des bénéfices dans ce domaine. Cela a entraîné d'importantes dettes, qu'ils n'ont pas pu résorber par leurs propres moyens. C'est pourquoi ils se sont lancés dans le trafic grandes lignes, qui est exploité de manière autonome et peut générer des bénéfices. Dans le cadre de la nouvelle attribution des concessions de trafic grandes lignes en 2017, il y avait d'abord une concurrence frontale mais finalement les CFF détiennent toujours le

monopole ; ils confient toutefois l'exploitation de certaines lignes aux entreprises ferroviaires BLS et SOB, leur garantissant ainsi qu'aucune perte ne sera enregistrée. Les CFF exploitent bien sûr eux-mêmes les lignes les plus rentables.

Il est étonnant de constater que, malgré ce montage, on continue de suivre l'approche selon laquelle les entreprises ferroviaires planifient le personnel des locomotives de manière très séparée. À quelques exceptions près, bien sûr. On a reconnu que cela n'avait pas de sens partout. À Erstfeld, par exemple, on a réussi à tout planifier de manière homogène. Mais les entreprises ferroviaires ne s'en réjouissent pas. Les différents systèmes de saisie des temps et outils de gestion entraînent un échange de données fastidieux, parfois même manuellement via des tableaux Excel.

Si cela ne changera pas dans un avenir proche entre le SOB et les CFF, de plus en plus de filiales des CFF utiliseront bientôt le nouveau « système de planification interne » IVU.rail et pourront ainsi planifier et répartir le personnel et les véhicules de manière cohérente et synergique, d'un seul tenant. Cela concerne également les différentes catégories de personnel des locomotives, qui sont employées au sein de différentes sous-divisions des CFF. En acquérant ce programme, les CFF se créent d'incroyables possibilités pour planifier et affecter leurs mécaniciens de ligne et de manœuvre de manière beaucoup plus globale et uniforme. Il serait imprudent de ne pas exploiter ces formidables synergies et de laisser inexploité cet immense potentiel d'amélioration de l'efficacité. Les CFF pourraient d'une part concevoir des tours de service bien plus efficaces et productifs qu'aujourd'hui, mais ils pourraient aussi réduire considérablement les multiples redondances dans la planification, la

répartition, la gestion des ressources et surtout l'administration. Cette évolution serait également favorisée par l'utilisation de plus en plus homogénéisée du matériel roulant. La motivation accrue du personnel et la réduction de la monotonie constitueraient en outre d'autres effets positifs. Le maintien d'un savoir-faire en réseau dans l'exploitation ferroviaire serait également un effet positif supplémentaire auquel on pourrait s'attendre.

Il reste toutefois quelques obstacles administratifs à surmonter d'ici-là, et des investissements initiaux seraient également nécessaires. Ces dernières années, il était courant de former le personnel des locomotives en fonction des besoins. Cela a conduit à des compétences très fragmentées, et l'ancien savoir-faire n'a été que très peu, voire pas du tout, préservé. Certes, le personnel des locomotives peut compter sur un parc de véhicules Stadler majoritairement homogène avec relativement peu d'efforts même si des formations complexes persistent sur ces véhicules. Et cela, bien que ces véhicules soient fondamentalement assez similaires depuis 25 ans. Cette règle a vu le jour à une époque où les véhicules étaient mécaniques et où le personnel des locomotives devait encore réparer les pannes de manière manuelle. À l'ère des véhicules électroniques, sur lesquels seules des réinitialisations sont effectuées avec l'aide d'un service d'assistance, cela semble quelque peu dépassé. Cela dit, il existe apparemment aussi des véhicules modernes très complexes, une sorte de centres de calcul roulants...

À l'avenir, à l'exception de la petite escapade shopping en Allemagne de l'automne dernier, les achats chez Stadler ne changeront guère dans l'immédiat. De plus, les véhicules plus anciens sont progressivement retirés de la circulation. La normalisation au niveau européen va également uniformiser de plus en plus les véhicules. Et même CFF Cargo a passé une commande généreuse de nouvelles locomotives auprès de Stadler. La situation est quelque peu différente en ce qui concerne les connaissances de lignes. Là aussi, le personnel des locomotives a été réduit au strict nécessaire ; on conserve donc ce qui est encore utile et on forme tout au plus à ce qui est actuellement nécessaire. Mais les obstacles administratifs sont relativement élevés dans ce domaine. Après tout, même si la moitié des trajets d'instruction peuvent désormais se faire



par vidéo, on ne connaît une ligne qu'en la parcourant. Par le passé, chaque gare présentait certaines particularités qui rendaient nécessaire de la découvrir au préalable. Et contrairement à d'autres pays, la Suisse ne connaît pas non plus de distance de signalisation uniforme. Les signaux sont généralement placés là où cela convient. Cela ne facilite pas non plus la découverte d'un itinéraire. Dans ce domaine, l'infrastructure rend un mauvais service aux entreprises ferroviaires. Mais dans cette situation, la normalisation selon la norme ETCS pourrait tout de même apporter une petite lueur d'espoir. Si tous les itinéraires sont conçus selon les mêmes principes avec le même système, la connaissance des itinéraires ne sera

“ **Il vaudrait la peine de repenser en profondeur l'affectation du personnel des locomotives en Suisse.** ”

en théorie plus nécessaire. Mais cela ne sera probablement le cas qu'après l'an 2100. Peut-être que d'ici là, nous roulerons aussi en mode automatique... Quels autres scénarios seraient envisageables pour une affectation judicieuse du personnel ? Étant donné que les conditions de travail et les principes de planification ne sont pas identiques dans toutes les filiales, la question se pose de savoir s'il faut les faire évoluer et les harmoniser selon

une norme générique. En principe, le personnel des locomotives exerce majoritairement le même métier. Les entreprises ferroviaires invoquent ici la question des coûts. Les filiales produisent à moindre coût, car leurs réglementations permettraient une affectation plus flexible et plus poussée. J'en doute. Elles n'ont fait que créer une production à partir d'un secteur qui a été supprimé aux CFF. Elles produisent donc à moindre coût aux dépens de la maison mère. Cet argument s'effondrerait avec une répartition globale et des tours de services judicieux. Peu importerait alors qui est « aux commandes ». Dans ces conditions, est-il encore judicieux que le personnel des locomotives soit employé séparément par chaque entreprise ? Ne serait-il pas plus avantageux de gérer et de planifier le personnel de locomotive dans le cadre d'un système de pool sur le modèle autrichien ? Ou serait-il même plus intéressant de gérer le personnel des locomotives en externe et de l'affecter dans les régions concernées en fonction des besoins ? On connaît un peu cela dans certains secteurs des CFF, où le recours ciblé à la location de personnel permet de couvrir les pics d'activité et où l'on « optimise » volontiers certaines réglementations du droit du travail. Quel niveau de salaire serait alors conforme au marché et quelles exigences spécifiques au travail devraient être remplies ? Les chemins de fer parviendraient-ils ainsi enfin à déployer le nombre adéquat de mécaniciens au bon moment et au bon endroit ? Il vaudrait toutefois la peine d'essayer d'envisager quelques scénarios d'avenir, plutôt que de poursuivre la gestion fragmentée et morcelée d'une même profession. Même si, par exemple, CFF Voyageurs affirme, avec son nouvel outil de planification, que les besoins des jeunes employés peuvent être bien mieux pris en compte, cela ne fonctionne qu'à partir d'une certaine taille critique de dépôt. Et tant que les chemins de fer s'autoriseront (ou devront s'autoriser) le luxe de maintenir plusieurs productions distinctes en un seul lieu, cette taille ne sera jamais atteinte. Les besoins du personnel ne peuvent donc pas être pris en compte et tous les gains d'efficacité ne sont pas pleinement réalisés.

Il serait donc utile de repenser en profondeur l'affectation du personnel des locomotives en Suisse et d'autoriser de nouvelles approches. Non seulement pour le personnel des locomotives, mais surtout pour les chemins de fer. 🍌

Du 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!

LocoFolio

VSLF+

Résultat du vote de l'assemblée des délégués du VSLF sur les nouvelles BAR P 131.3 chez CFF PP-BP-ZFR

Comité central du VSLF

Le mercredi 18 mars 2026 était la date limite d'envoi des votes pour l'assemblée des délégués concernant le vote sur la nouvelle réglementation sectorielle du temps de travail (BAR) du personnel des locomotives chez CFF Voyageurs. Le taux de participation a atteint le chiffre très élevé de 88 %. La nouvelle BAR P 131.3 a été clairement acceptée avec 75 % de « OUI » parmi tous les votes valables.

Ce résultat témoigne clairement de la reconnaissance du travail accompli

par la délégation de négociation. Le comité central du VSLF remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont pris le temps de se pencher de manière approfondie sur ce sujet. Il montre également que l'évolution de la BAR est compréhensible et qu'elle répond aux besoins des CFF en matière de futurs modèles de travail.

Les nouvelles BAR doivent être introduites en deux étapes à fin 2026 et probablement fin 2027. Elles comprennent notamment des limites

claires pour la planification des services avec le nouveau système de répartition IVU.rail, une réglementation améliorée en cas d'interruptions de travail ainsi que des adaptations dans l'aménagement du temps de travail accessoire.

Il reste maintenant à voir quelle décision prendront les membres et les responsables des autres associations et syndicats. Les délégués du VSLF ont clairement indiqué où se situent les besoins du personnel des locomotives au sein du trafic voyageurs des CFF.

Les nouvelles BAR ainsi qu'une comparaison entre l'ancienne et la nouvelle version sont disponibles sur notre page d'accueil, voir le code QR.



Résultat du vote de l'assemblée des délégués concernant la BAR pour le personnel des locomotives CFF P 131.3

Rahel Wyss, membre du comité VSLF responsable CFF Voyageurs, membre de la délégation de négociation

Comme nous l'avons déjà signalé à plusieurs reprises dans notre newsletter, le déroulement des négociations sur la BAR du personnel des locomotives CFF P 131.3 a été tout sauf optimal. Dans ce contexte, il n'était guère surprenant que la majorité des mécaniciens de locomotive n'aient rien trouvé de positif dans la nouvelle BAR à l'issue des négociations. Il était d'autant plus étonnant qu'elle ait finalement été acceptée avec 75 % de votes favorables. Comment en est-on arrivé là?

Au terme de dix mois de négociations, une nouvelle BAR a été négociée pour le personnel des locomotives de CFF Voyageurs. Le déroulement de ces négociations pourrait également être qualifié d'intéressant : au départ, elles ont été exigées par les CFF en raison du remplacement des tours de service par des fenêtres temporelles. Par la suite, il est toutefois apparu de plus en plus clairement que l'introduction d'IVU.rail mettrait également en lumière des dysfonctionnements flagrants pour le personnel des locomotives dans les réglementations existantes. Le résultat obtenu peut finalement être qualifié de compromis suisse classique : les CFF peuvent introduire leur nouvel outil de planification sur la base d'une BAR révisée et durable – en contrepartie, le personnel des locomotives a gagné en fiabilité en matière de planification et de vie privée. Bon nombre des problèmes actuels liés aux modifications de tours et aux jours de réserve, auxquels des services spécifiques ne sont attribués qu'à très court terme, appartiendront ainsi au passé.

Large adhésion malgré le mécontentement

Bien entendu, la communication du VSLF pendant les négociations visait

parfois aussi à maintenir la pression sur les CFF. Il était d'autant plus difficile pour le personnel des locomotives en général et pour les délégués en particulier d'évaluer le résultat de manière neutre. Les séances d'information ont donné lieu à de nombreuses discussions intéressantes. Ainsi, si les résultats des négociations ont été jugés globalement positifs par la plupart, le mécontentement à l'égard des CFF était tel que bon nombre ont envisagé de rejeter les

« Nos membres méritent le plus grand respect. Ils ont compris qu'il ne sert à rien de se faire du tort à soi-même seulement pour nuire aux CFF. »

BAR pour cette raison. Beaucoup de nos délégués se sont toutefois penchés avec beaucoup d'engagement sur les objectifs et les conséquences.

Au final, les BAR ont été acceptées à 75 % : les trois quarts des délégués se sont prononcés en faveur des avantages du nouveau règlement, tandis qu'un quart

d'entre eux s'est fermement opposé à la démarche des CFF.

Il reste de nombreux chantiers à mener

Du point de vue du comité, la rébellion est tout aussi importante qu'une analyse rationnelle de la situation. Les dysfonctionnements actuels concernant le personnel des locomotives sont en effet multiples. Outre l'introduction du nouveau concept d'engagement, les négociations salariales de l'automne dernier ont été désastreuses, les négociations sur les indemnités s'éternisent sans raison, l'affectation du service du lendemain n'est de plus en plus souvent publiée qu'après la fin de la journée de travail et la suppression des trajets de service au début et à la fin du travail vient couronner le tout. Dans ce contexte, même un rejet des nouvelles BAR aurait été compréhensible – simplement pour montrer que nous ne sommes pas satisfaits de nos conditions de travail ! Nos membres méritent donc le plus grand respect. Ils ont compris qu'il ne sert à rien de se tirer une balle dans le pied juste pour « faire un pied de nez » aux CFF. En fin de compte, le rejet des nouvelles BAR affecterait bien plus durement le personnel des locomotives que les CFF. En cas de rejet, il serait très douteux que les CFF acceptent de renégocier ou qu'ils décident finalement de s'accommoder des anciennes BAR et d'exploiter pleinement leurs lacunes.

Un comité de suivi veillera à l'avenir au respect des BAR

Au cas où les nouvelles BAR seraient introduites, la mise en place d'un comité de suivi a été garantie. Celui-ci veillera de près à ce que les paramètres négociés soient respectés et que les manquements soient corrigés rapidement. Il n'est toutefois pas encore certain qu'elles soient effectivement mises en place ; à la date de clôture de la rédaction, ni le SEV/LPV ni transfair n'ont malheureusement communiqué les résultats du vote – et ce, un mois et demi après le vote du VSLF. Il convient de noter ici que le VSLF représente plus de 50 % du personnel des locomotives chez CFF Voyageurs et que ses délégués ont clairement approuvé la proposition. Cela montre très clairement où la majorité du personnel des locomotives de CFF Voyageurs place ses priorités.

Les documents relatifs au vote sont toujours disponibles sur le site Internet du VSLF.

Le lancement de l'IPP est retardé

Selon les informations fournies par Samuel Rindlisbacher sur la plateforme «Bahnproduktion aktuell» le 13 mai, la mise en place du logiciel de planification IPP, destiné à remplacer SOPRE, est reportée au changement d'horaire de décembre 2028. Avec cette nouvelle, IPP évolue peu à peu, comme l'avait prévu le personnel des locomotives, d'une alternative à SOPRE vers une version SOPRE 2.0. Il semble que la stratégie consistant à commander un programme de répartition «tel quel» auprès d'ivu.rail, puis à y adapter les règles internes, ne permette pas nécessairement aux CFF d'atteindre plus rapidement le résultat escompté.



Pas de fin en vue pour le contrôle final

Simon Steinmann,
président de la section Ostschweiz du VSLF

Avant de garer un train, le personnel des locomotives doit contrôler les espaces voyageurs pour s'assurer que personne n'ait oublié de descendre. Il lui arrive régulièrement de trouver des passagers endormis qui ne se laissent pas réveiller. Ces cas sont alors souvent confiés à la police. Or, celle-ci a estimé qu'elle n'était en principe pas compétente pour cela. Un groupe d'experts des CFF s'est penché sur la question en 2025, mais est malheureusement parvenu à une conclusion inacceptable pour le personnel des locomotives.

Le groupe de travail «Service de réveil»

Le dossier du groupe d'experts « KWS-ID 2506 » m'a été transmis. Quatorze collaborateurs des CFF issus de différents départements y ont participé, y compris des chefs haut placés à ZFR. Le principal problème réside dans le fait que la police s'est déclarée globalement non compétente dans le cas de voyageurs qui ne se réveillent pas, car cela lui mobilise des ressources et engendre des coûts. De plus, CFF Infrastructure souhaite également, dans la mesure du possible, ne pas s'impliquer dans cette affaire, estimant qu'il s'agit en fin de compte d'un problème relevant de l'entreprise de transport ferroviaire concernée. La conclusion la plus importante de ce groupe d'experts pour le personnel des locomotives : lors de la journée de formation continue ZFR en 2026, le personnel des locomotives sera désormais « habilité » à réveiller les voyageurs endormis. Ce qui est controversé ici : après avoir prôné pendant des années que nous ne devons si possible pas toucher

les clients (potentiellement en colère car ayant raté leur destination en s'étant assoupis), on nous informe désormais que nous pouvons réveiller les voyageurs endormis en leur tapotant l'épaule ou en les secouant légèrement. Je ne comprends pas très bien pourquoi, dans le cas des passagers endormis, tout devrait désormais être différent de ce qui se passe avec les passagers éveillés... Désormais, pour les voyageurs qu'il n'est pas possible de réveiller, il faudra choisir la voie de signalement via le TCC en fonction de la situation, car l'infrastructure, comme déjà mentionné, préfère ne pas avoir à s'occuper des voyageurs. Seulement voilà : lorsqu'un train est bloqué en gare à cause de personnes endormies, CFF Infra ne peut guère rester en dehors de l'affaire. Le problème ne peut pas être refilé aussi

KWS-Dossier
Weckdienst im Zug

KWS-ID: 2506

facilement à l'entreprise ferroviaire, même si c'est désormais la procédure standard de l'infrastructure pour tous les problèmes.

Contrôle ne rime pas avec évacuation

C'est très bien que la police (des transports) ne veuille pas se charger de réveiller les passagers endormis. Mais pourquoi ce serait alors le personnel des locomotives qui devrait s'en occuper? Sans doute simplement parce que, par commodité, nous sommes déjà sur place. Ce qui suit n'est pas qu'une simple nuance sémantique : il s'agit d'un **contrôle final**, pas d'une évacuation finale. Le mécanicien se contente de recenser les voyageurs dans le train ; il n'a jamais été question jusqu'à présent de les réveiller et de les accompagner jusqu'à la sortie. À une époque où les contrôleurs sont régulièrement agressés physiquement et même battus à mort pour une somme dérisoire de 60 € (affaire Serkan C. en Allemagne), il ne me viendrait pas à l'esprit de toucher des voyageurs

endormis, que j'en aie le droit ou non. Ceux qui ne se réveillent pas simplement en les interpellant bruyamment ont généralement consommé beaucoup trop d'alcool ou d'autres drogues. Réveiller une telle personne seul représente un risque incalculable que le personnel dans les trains n'a pas à prendre. Quels que soient les coûts. Contrairement au personnel des CFF, la police est autorisée à recourir à une force proportionnée, porte des gilets pare-balles, dispose de gaz lacrymogène, de tasers et d'armes à feu. Si l'on oppose trop de résistance à leurs instructions, la nuit se termine menottes aux poignets et en cellule de garde à vue. Le lendemain matin, on risque même de se retrouver devant le procureur. C'est pourquoi, contrairement à nos demandes au ton amical, les passagers obéissent quand les policiers ordonnent : « Police, terminus ! Descendez immédiatement ! » Une fois de plus, on tente donc d'imposer au personnel des locomotives une tâche pour laquelle il n'est ni formé ni équipé, afin que tout le monde puisse en profiter facilement et à moindre coût. Pas question!

Pourquoi avons-nous deux services de sécurité ?

En Suisse, les CFF disposent non pas d'un, mais bien de deux (!) services de sécurité internes : Transsicura et Securitas. C'est précisément pour ce genre d'interventions que les agents en uniforme sont là ; à la gare centrale de Zurich, c'est grâce à eux que l'on a rarement besoin de la police. Après tout, dans une boîte de nuit, ce n'est pas le DJ ou la barmaid qui vous met dehors, mais le videur. Les patrouilles de Transsicura/Securitas doivent, comme l'a déjà demandé le VSLF, être affectées de manière fixe à **chaque** contrôle final du service à la clientèle, sur le quai, et non sur dans les faisceaux de voies. Si leur présence est urgente ailleurs, le principe du double contrôle peut servir de solution de repli. Si le personnel des locomotives ne parvient pas à réveiller les passagers en les interpellant, le train reste où il est jusqu'à ce qu'une personne ayant la formation adéquate s'occupe de la situation.

Ce sujet nous préoccupe depuis au moins une décennie. Pouvons-nous enfin trouver une solution définitive et clore le dossier ? Faut-il attendre que des mécaniciens de locomotive soient gravement blessés, voire tués, pour que l'on puisse régler la question du contrôle final sans nous ? « Il avait pourtant le pouvoir de donner des instructions... je ne veux pas lire cela sur ma pierre tombale... »

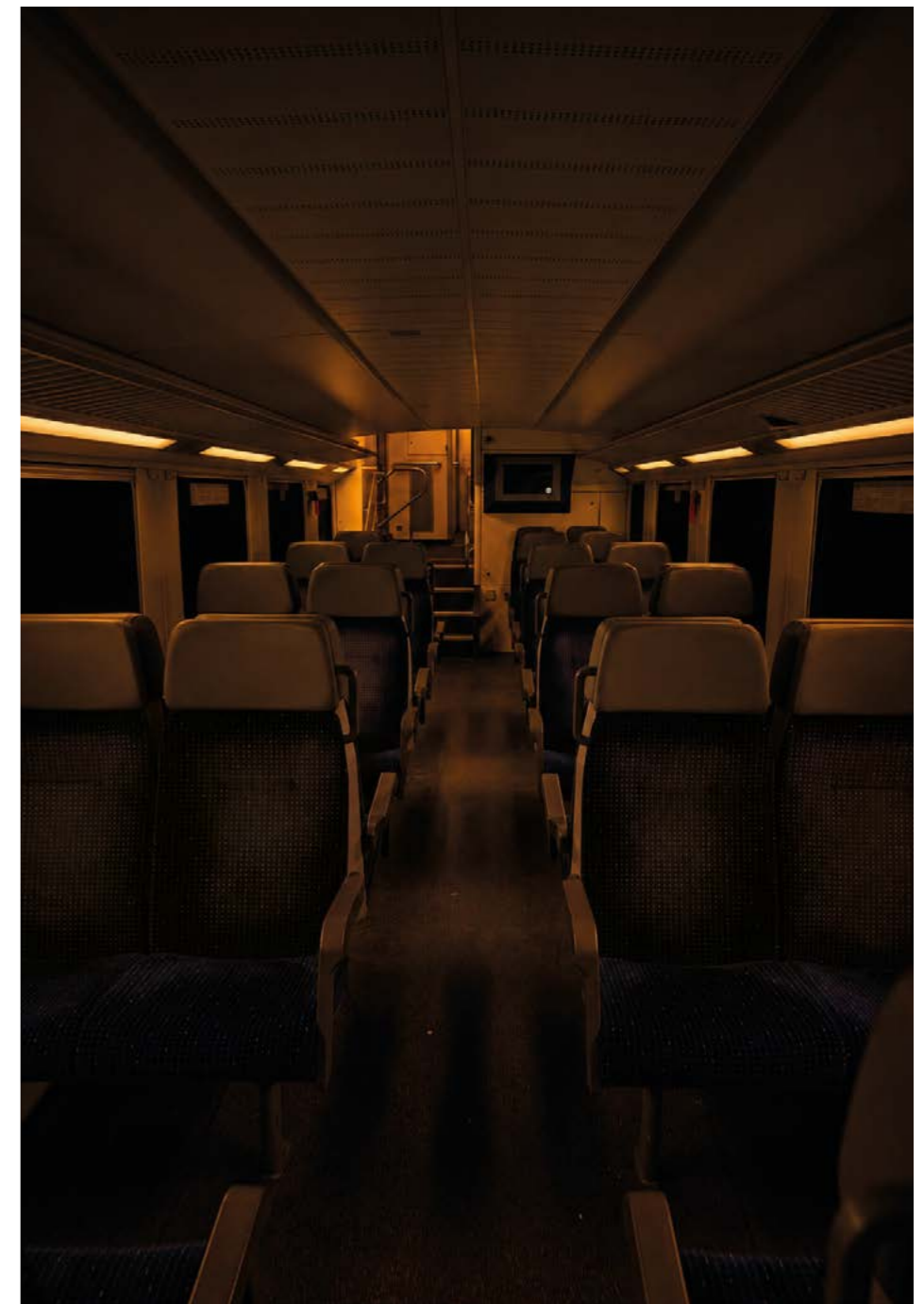
Certaines déclarations du dossier sont incroyables. Voici une sélection :

Le service de réveil est un sujet très sensible. La priorité est donnée à la protection du personnel, mais cela peut souvent être mal interprété dans le contexte du service de réveil. Réveiller une personne endormie ne constitue pas une situation de danger. Il faut faire preuve de bon sens.

Le personnel de locomotive dispose d'un temps imparti pour chaque manœuvre ; s'il ne parvient pas à terminer dans les temps et que des retards risquent de se produire, il contacte le centre d'exploitation. Mais la présence d'une personne dans le train n'intéresse pas le centre d'exploitation ; c'est à l'entreprise ferroviaire de s'en préoccuper.

Le personnel de locomotive appelle le centre d'exploitation et signale la présence d'une personne endormie sans intervenir – ce personnel pourrait mieux faire son travail, car le service de réveil fait partie du contrôle final.

Un engagement clair pour que tout le monde continue à travailler sur ce sujet de manière ciblée. Si cela ne fonctionne pas, le problème restera du ressort de l'infrastructure, même si ce n'est pas notre problème. Ne pas prendre les devants.



Optimisation des trajets haut-le-pied

Groupe de travail VSLF

Chez CFF Voyageurs, tous les trajets de service qui ne sont pas effectués sont désormais systématiquement supprimés. Cette règle n'est en soi pas nouvelle, mais elle n'était pas appliquée de manière systématique par le passé. La situation antérieure était due à une situation gagnant-gagnant pour les deux parties. Le personnel des locomotives pouvait se rendre sur son lieu de travail de manière optimisée, tandis que les CFF économisaient, dans plusieurs cas, de nombreux frais de taxi.

Ainsi, si un trajet de service devait par exemple être effectué en taxi, mais que l'employé pouvait atteindre sa destination plus rapidement à vélo, la régulation était informée et le taxi annulé. Les CFF économisaient ainsi des frais de taxi et le personnel des locomotives pouvait dormir un peu plus longtemps. Désormais, le temps initialement prévu pour le trajet en taxi n'est plus intégré dans le tour. CFF Voyageurs stipule que ce temps est conservé en arrière-plan

dans le cadre de la règle des 36 heures mais la traçabilité n'est possible que dans le relevé d'heures du personnel, qui manque de clarté, et la responsabilité est transférée au personnel des locomotives, car la réduction du temps de trajet est un souhait de l'employé. Les éventuelles indemnités pour le temps raccourci sont supprimées sans compensation, même si un temps de dépla-

cement est tout de même effectué. Dans certains cas, le temps est également supprimé sans compensation. Les trajets dits « en triangle » sont également concernés si le personnel des locomotives réside entre le dépôt d'affectation et le premier lieu d'intervention. Même si le temps de trajet dépasse la durée initiale du trajet de service, il n'y a pas de droit à une indemnisation plus élevée. L'employeur n'est responsable que du déplacement entre les lieux de travail ; les trajets privés et les « optimisations d'itinéraires » ne relèvent pas de sa compétence et sont effectués à la demande de l'employé. Le contrôle précis de la comptabilisation correcte du temps et la traçabilité d'éventuels conflits avec la loi sur le temps de travail incombent en principe au personnel qui souhaite l'ajustement de l'itinéraire. Par exemple, en cas de correspondance serrée au début de l'itinéraire, il serait possible d'indiquer dès le départ que l'on choisit un autre trajet de retour. Si un trajet de service relativement long vient à être supprimé et que la répartition du lendemain demande une prise de service plus tôt en raison de l'itinéraire, de réels conflits peuvent

survenir. Les mécanismes de contrôle officiels ne fonctionnent plus dans de tels cas. L'application systématique de cette règle témoigne d'un climat de plus en plus tendu au sein du personnel des locomotives et d'un durcissement du ton. L'application de la règle n'est toutefois possible que tant que le personnel des locomotives communique fidèlement et honnêtement ses ajustements de tours de service. L'avenir proche montrera si cette approche continuera à nuire à la collaboration entre la direction/la répartition et le personnel des locomotives et si le sens du devoir de ce dernier en sera affecté. Il est fort probable que cela entraîne à nouveau une menace collective de mesures disciplinaires et/ou juridiques. Il ne restera alors que les effets d'une bureaucratisation croissante et de l'application systématique de processus de gestion visant à maximiser l'efficacité. La culture collégiale et la loyauté envers l'employeur seront sapées et réduites. Il est difficile de déterminer si la perte de facteurs immatériels tels que la disposition à effectuer des tâches supplémentaires et la « passion » pour le métier n'aura pas, au final, des répercussions financières plus importantes que l'économie de quelques centimes sur les indemnités. Les statistiques et les bilans ne font généralement pas état de ces valeurs. ☺

Le ZVV souhaite s'essayer à l'AFAS

Groupe technique VSLF

Pourquoi l'essai d'un système d'aide à la conduite automatique dans le cœur du réseau du S-Bahn de Zurich ne fournira pas d'enseignements utiles.



L'hiver dernier, la communauté tarifaire zurichoise ZVV a publié ses plans visant à faire circuler un ou deux véhicules de la série RABe 512 équipés d'un système d'assistance à la conduite automatique AFAS dans le cœur du réseau du S-Bahn de Zurich. Cela signifie que les trains circuleront de manière semi-automatisée ; le personnel de conduite s'occupera du processus de départ et se contentera ensuite de surveiller le train pendant la conduite. Selon toute vraisemblance, le personnel de conduite sera alors pratiquement seul responsable des manœuvres du train.

Le ZVV espère ainsi acquérir des connaissances sur l'impact d'une exploitation partiellement automatisée sur la stabilité des horaires. Ce qui apparaît à première vue comme un projet innovant n'est rien d'autre qu'une vieille soupe dans une marmite neuve et ne permettra en aucun cas de mettre au jour de nouvelles connaissances. Les problèmes sont similaires à ceux du projet AFAS du Südostbahn, dont nous avons déjà rendu compte en détail dans des numéros précédents.

La seule différence avec le projet ZVV réside dans le choix des lignes. Alors que l'essai du SOB se limite à une ligne périphérique et peu fréquentée, celui du ZVV se déroule sur des lignes très fréquentées au cœur du réseau du S-Bahn de Zurich. Par ailleurs, on remarque que le ZVV a l'intention d'équiper de l'AFAS le seul véhicule ETCS Baseline 3 qui y circule (de manière sporadique). Il s'agit donc d'accélérer le véhicule le plus lent, ce qui est identifié à juste titre comme un obstacle à l'exploitation.

Les importants retards dans le cœur du réseau du S-Bahn de Zurich proviennent toutefois principalement des longs échanges de passagers, c'est-à-dire surtout de portes trop petites et trop peu nombreuses. Avec ses intervalles de 45 secondes entre les trains, l'infrastructure peut facilement gérer la cadence de 2 minutes entre deux trains.

Même dans la gare complexe de Stadelhofen, il n'y a pratiquement pas de conflits compte tenu de la densité du

trafic et de l'interconnexion des lignes. Seul le RABe512 entre très lentement en gare. Un regard rétrospectif montre qu'à partir de 2014, dans le cadre du quatrième complément partiel, diverses lignes du S-Bahn ont été reliées entre elles et dotées de réserves horaires généreuses. Il n'y a donc pas de problème de qualité en matière de ponctualité sur les lignes du réseau central. Le système AFAS ne permet pas non plus d'accélérer les changements de passagers. De même, un projet visant par exemple à automatiser les essais de frein dans les cabines de conduite n'apporterait pas de réelle amélioration de l'efficacité. Le personnel de conduite se trouve de toute façon dans le train pendant les temps de roulement et est rémunéré. Là encore, il se contenterait d'observer le train en service et perdrait ainsi activement ses compétences et ses aptitudes. Sur presque aucune ligne du S-Bahn de Zurich, la durée trop courte des temps de rebroussement ne constitue un problème susceptible de répercuter d'éventuels retards sur les trains suivants. Et en cas de perturbation, celui-ci s'effectue de toute façon plus tôt que prévu.

Même le soutien technique souvent évoqué pour le personnel de conduite dans des situations prétendument stressantes ne peut constituer un besoin intrinsèque du ZVV. La plupart des mécaniciens de locomotive savent très bien conduire un train. Ce qui suscite sans doute davantage d'intérêt, c'est plutôt la possibilité de réduire les coûts de personnel à l'avenir. Le potentiel de réduction des coûts, que le projet AFAS promet à tort, est de toute façon négligeable.

Dans le cadre de ces essais, il s'agit de remplacer les compétences propres à une catégorie de personnel hautement

Zeitabrechnung*

Schichtdauer 09:06 h
Arbeitszeit 08:10 h
Bezahlte Zeit 08:18 h
Bezahlte Pause 00:08 h
Ruheschicht 12:06 h

*Angaben sind Planungsrichtwerte. Diese sind nicht verbindlich. Verbindliche Angaben sind dem SAP PSN in Industrieminuten zu entnehmen.

09:10	Befehlg	
09:20	GO	
09:20	Dienstfahrt	DF
09:30	GOB-L2(1)	
09:35	Durchgehende Besetzung	LF
10:05	L2(1)	
10:05	Zug	4716
10:52	L2(1)-OL(1)	LF
10:52	Durchgehende Besetzung	LF
11:05	OL(1)	
11:06	Zug	4719
11:50	Übergabe	LF
11:50	L2(1)	
11:50	Wegzeit	
12:04	LZ	
12:04	Pause	
13:05	L2(1)	
13:05	Wegzeit	
13:05	LZ	
13:05	Übernahme	2624
13:09	L2(1)	
13:09	Zug	2624
13:51	L2(1)-ZUE(A11)	LF
13:51	Übergabe	LF
13:51	ZUE(A11)	
13:55	Arbeitsunterbrechung	
14:06	ZUE	2122/2122
14:06	Durchgehende Besetzung	LF
14:35	ZUE(A8)	
14:35	Zug	2122
15:25	ZUE(A8)-L2(1)	LF
15:25	Durchgehende Besetzung	LF
15:35	L2(1)	
15:35	Zug	2127
16:25	L2(1)-ZUE(A11)	LF
16:25	Übergabe	LF
16:25	ZUE(A11)	
16:46	Durchgehende Besetzung	20463/20463
16:51	ZUE(A8)	
16:51	Zug	20463
17:25	ZUE(A8)-Z(6)	LF
17:25	Durchgehende Besetzung	LF
17:34	Z(6)	
18:00	Dienstfahrt	DF
18:16	Z(6)-GOB	

Zeitabrechnung*

Schichtdauer 07:49 h
Arbeitszeit 06:53 h
Bezahlte Zeit 07:01 h
Bezahlte Pause 00:08 h
Ruheschicht 12:48 h

*Angaben sind Planungsrichtwerte. Diese sind nicht verbindlich. Verbindliche Angaben sind dem SAP PSN in Industrieminuten zu entnehmen.

09:45	Befehlg	
09:55	LZ	
09:55	Durchgehende Besetzung	LF
10:05	L2(1)	
10:06	Zug	4716
10:52	L2(1)-OL(1)	LF
10:52	Durchgehende Besetzung	LF
11:06	OL(1)	
11:06	Zug	4719
11:50	Übergabe	LF
11:50	L2(1)	
11:50	Wegzeit	
12:04	LZ	
12:04	Pause	
13:05	Übernahme	2624
13:09	L2(1)	
13:09	Zug	2624
13:51	L2(1)-ZUE(A11)	LF
13:51	Übergabe	LF
13:51	ZUE(A11)	
13:55	Arbeitsunterbrechung	
14:06	Durchgehende Besetzung	2122/2122
14:35	ZUE(A8)	
14:35	Zug	2122
15:25	ZUE(A8)-L2(1)	LF
15:25	Durchgehende Besetzung	LF
15:35	L2(1)	
15:35	Zug	2127
16:25	L2(1)-ZUE(A11)	LF
16:25	Übergabe	LF
16:25	ZUE(A11)	
16:46	Durchgehende Besetzung	20463/20463
16:51	ZUE(A8)	
16:51	Zug	20463
17:25	ZUE(A8)-Z(6)	LF
17:25	Durchgehende Besetzung	LF
17:34	Z(6)	

qualifiée, qui doit néanmoins rester à bord du train.

Ce sont là des exigences très élevées, et de surcroît extrêmement superflues. Toutes les compagnies ferroviaires et les réseaux de transport ne se lassent pas de rappeler que l'argent se fait de plus en plus rare et que la pression politique en faveur de l'efficacité ne cesse de croître. Et pourtant, on continue de caresser ces rêves techniques numériques absurdes. Sans tenir compte de l'utilité, de la logique, du bien-fondé, de la viabilité à long terme et des répercussions sur la motivation du personnel.

On peut également se demander si l'infrastructure des CFF est déjà prête à mettre en œuvre un projet AFAS ou si des travaux de modernisation sont encore nécessaires.

Par ailleurs, les CFF ne sont pas non plus sérieusement intéressés par la poursuite de ce projet ; ils ont eux-mêmes déjà reconnu que cette expérience ne permettra d'aucune manière de tirer des enseignements. Le reste du trafic contournerait tout simplement les trains d'essai AFAS. Certes, les trains AFAS seraient ainsi présentés comme très ponctuels et rapides, mais l'impact négatif sur le reste du trafic serait faussé. Ce n'est que si l'ensemble du trafic dans la zone

centrale de Zurich circulait avec AFAS que des données concrètes pourraient être générées. Mais le courage fait sans doute défaut pour cela et c'est sans doute aussi un peu trop cher.

Et au final, on constaterait une fois de plus que le personnel de conduite fait déjà extrêmement bien son travail. Un développement des systèmes ADL et

vPro vers des informations en temps réel serait plus utile, permettant au personnel de conduite de s'adapter à tout moment aux plans du centre de contrôle et d'ajuster sa conduite en fonction de la situation.

Mais cela n'a malheureusement rien de particulièrement spectaculaire ni d'innovant, c'est simplement judicieux.

Une déclaration issue du projet AFAS du SOB suscite la controverse

Lors des discussions sur les responsabilités dans le cadre d'une exploitation semi-automatisée, en tenant compte des facteurs humains et organisationnels (HOF), un responsable de projet a déclaré :

« La monotonie est un sujet d'actualité – en particulier dans la cabine de conduite – et il existe des études à ce sujet. Certaines personnes supportent mieux la monotonie que d'autres. Cela fait partie des tests que les candidats passent avant le début de la formation. Cela signifie que tous les mécaniciens ont une tolérance à la monotonie plus élevée. La conclusion est donc juste : à un moment donné, c'est trop monotone. C'est pourquoi le projet s'étend sur un an, afin de pouvoir mieux évaluer précisément ces aspects. »

Ce qui est intéressant, c'est que le SOB tente de déterminer cela sur un trajet d'une durée de 25 minutes comprenant six arrêts intermédiaires. La tolérance à la monotonie prétendument accrue du personnel de conduite s'appuie vraisemblablement sur le test d'aptitude prévu par l'OCVM. Celui-ci comprend un module de concentration d'une durée d'environ 15 minutes, soit une durée encore plus courte que celle de l'essai sur la ligne S31. On tente ici, à partir de prémisses hypothétiques, de construire un raisonnement qui, en fin de compte, attribue la responsabilité du maintien de la vigilance (attention et concentration) uniquement au personnel de conduite. 🙄

Trop d'échelons hiérarchiques gâchent tout

Raoul Fassbind, président du VSLF

Cela vaut d'autant plus lorsqu'il s'agit en réalité d'un seul et même métier. Aperçu des nouveaux profils professionnels des assistants, nos sympathiques accompagnateurs à l'arrière du train.



Il y a plusieurs mois, de nouveaux profils de poste ont été introduits pour le personnel des trains. D'une part, certaines personnes sont promues au poste de chef assistant clientèle (CKB), principalement pour répondre à l'exigence d'un salaire constant. D'autres restent dans le rôle d'assistant clientèle, avec un niveau de salaire inférieur et une description de poste simplifiée. Pour cette fonction, le salaire maximal est réajusté et les perspectives d'évolution sont réduites. Il est possible d'évoluer vers la fonction CKB en acquérant des compétences supplémentaires, tout en devant à nouveau postuler à l'interne.

Désormais, le personnel chargé du décompte de la fréquence et des contrôles sporadiques dans le trafic régional est également planifié sur des trains grandes lignes. Toutefois, cela se fait sans les compétences d'un chef de train ou d'un accompagnateur de clientèle, c'est-à-dire sans la formation nécessaire pour préparer un train au départ et avec un niveau de connaissances moindre dans les fonctions de conseil à la clientèle. Pour ces collègues, cela signifie d'une part plus de diversité et un rayon d'action plus large, mais cela entraîne également certains conflits.

Des animosités se font jour

Plusieurs cas de comportements discriminatoires de la part de chefs de train et d'assistants clientèle envers les « simples contrôleurs de fréquences » ont été signalés. Un des reproches consiste à souligner que maintenant, le chef de train doit s'occuper d'une

personne de plus lors du processus de départ. De même, les contacts directs seraient évités et les consignes seraient communiquées de manière condescendante par SMS. Cela témoigne sans doute, au moins partiellement, d'un manque de compétence pour remplir une fonction de direction alors que cela fait désormais partie des tâches du CKB.

En réalité, ce sont surtout les employés ayant atteint le plafond salarial et bénéficiant d'une formation complète acquise par le passé qui y sont automatiquement affectés. Les plus âgés peuvent même décider eux-mêmes s'ils souhaitent cela ou s'ils préfèrent terminer leurs dernières années au salaire maximal en tant qu'assistant clientèle. Cela favorise ainsi un fossé social entre les employés qui ont eu la « chance » de se lancer assez tôt dans une carrière. Les plus jeunes n'ont tout simplement pas cette opportunité.

Mélange des fonctions

La définition des compétences de la nouvelle fonction CKB est également intéressante. D'une part, ils reprennent les fonctions de l'ancien chef de train, d'autre part, on leur attribue également des tâches qui relèveraient plutôt de la responsabilité des chefs d'équipe.

À titre bénévole, bien sûr. Ce que les chefs d'équipe accomplissent pendant le temps de travail supplémentaire ainsi libéré n'a pas été communiqué. Il existe certainement un large potentiel d'activité supplémentaire ou d'allègement de la charge de travail dans un domaine de compétences potentiellement vaste.

Maximisation illimitée des profits

On pourrait donc constater que, pour un salaire donné, il faut acquérir des compétences supplémentaires en raison des acquis. L'aptitude à cela n'est sans doute pas toujours la même. Il est intéressant de noter l'évolution inverse entre les ressources humaines et les produits. Lorsque le prix reste inchangé, on attend de l'être humain qu'il en fasse toujours plus ; en revanche, les produits tels que le chocolat, par exemple, voient leur volume réduit. À l'instar d'une croissance illimitée, la maximisation des profits conduit finalement toujours à une sorte de tumeur cancéreuse qui, tôt ou tard, emporte l'hôte si elle ne peut être soignée.

Les CFF parviennent donc à introduire une mentalité condescendante et hiérarchique dans une catégorie de personnel qui se caractérise avant tout par un contact convivial avec la clientèle et une collaboration collégiale. En toile de fond, on retrouve une fois de plus la tentative de présenter une amélioration de l'efficacité. Même s'il est évident que le rôle du personnel des trains doit évoluer en raison des véhicules modernes, cette tentative semble prématurée et n'a pas été évaluée à la lumière de toutes les conséquences possibles.

Avons-nous besoin des CKB ?

Le rôle de l'accompagnateur de train est en principe obsolète. Le SOB, par exemple, considère le rôle de ses assistants clientèle comme une simple fonction de collaboration avec le service de contrôle des recettes et d'information



à la clientèle. La responsabilité du processus de départ est ainsi attribuée exclusivement au personnel des locomotives. On sait désormais que cette solution ne présente pas que des avantages. Les CFF ont développé à cet effet un nouveau processus de départ qui ne nécessite en réalité pas le rôle d'un assistant clientèle.

Des tendances similaires ont existé par le passé au sein du personnel des locomotives. On a un temps voulu répartir celui-ci entre le trafic longue distance et le trafic régional. Cela aurait donné lieu à des mécaniciens grandes lignes correctement rémunérés avec des exigences de travail allégées et à des mécaniciens de trafic régional moins bien rémunérés avec un travail plus exigeant. Il n'aurait alors pratiquement plus été possible de planifier de manière productive les chaînes de prestations du personnel des locomotives. La Deutsche Bahn a mis cela en œuvre : on voit bien où une telle diversification peut mener. Les CFF la pratiquent toutefois sous la forme d'une distinction entre le personnel de locomotives de « ligne » et celui de mécaniciens de locomotive de « manœuvre ». L'augmentation des cas de signaux nains et les temps morts improductifs dans les tours de service témoignent des lacunes de ce concept.

La production ferroviaire des CFF vise un « environnement de travail porteur de sens »

L'objectif de la production ferroviaire des CFF, tel qu'il est formulé dans un document stratégique, de développer un environnement de travail valorisant et attractif, semble presque ironique. Dans la pratique, on n'en perçoit pratiquement rien. Dans le cadre de ce document stratégique, on peut toutefois également déduire que l'utilisation de l'ATO (conduite autonome des trains) serait acceptée par le personnel des locomotives. Cela m'est totalement inconnu. Cela montre surtout que la direction se comporte de manière très déconnectée de la réalité et qu'à part placer quelques jolis mots-clés sur une diapositive PowerPoint, elle n'est pas en mesure de faire preuve de compétences utiles. 🐣



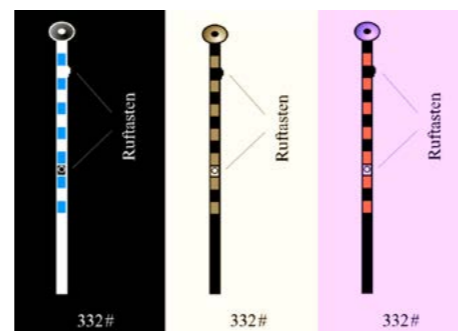
Roman Brun, comité de la section Ostschweiz

L'homme transparent (der gläserne Mensch), ou plutôt l'employé transparent, est de plus en plus surveillé. Nous sommes trop gentils et tellement connectés en permanence que nos conversations téléphoniques peuvent être enregistrées à tout moment et, en cas d'irrégularité, toutes les données peuvent être analysées. Nous sommes donc soumis à une suspicion générale dans notre vie professionnelle comme dans notre vie privée. Nous y sommes donc également surveillés.

Sachez que les services informatiques des employeurs ont à tout moment et en tout lieu un accès complet aux appareils électroniques de travail qui vous ont été remis. Ils peuvent ainsi vérifier ce que vous avez photographié et les clics que vous avez effectués. En cas d'irrégularité, cela peut devenir très problématique si vous avez consulté certains sites web au même moment. C'est pourquoi, en plus des appareils professionnels, j'utilise également mes appareils privés. Ils ne sont certes pas exempts des collectes de données mais ils ne sont (très probablement) pas consultés par le service informatique de l'employeur. Les collègues qui utilisent leur téléphone portable professionnel à des fins privées sont comme à nu pour leur employeur sur le plan numérique. Ma recommandation : séparez votre vie privée et votre vie professionnelle, en particulier en ce qui concerne les appareils électroniques. Les applications bancaires et autres données hautement personnelles n'ont leur place que sur le

téléphone privé. Je constate également que certains sont inscrits avec leur numéro privé dans des groupes Whatsapp. Lorsqu'il y a des numéros professionnels, tout ce qui est publié à titre privé devient également visible par d'autres. Il convient donc de maintenir une certaine prudence. Malheureusement, les smartphones et les tablettes ont le même potentiel addictif que l'alcool, l'héroïne et d'autres drogues...

Dans cet esprit : bienvenue dans l'empire du Big Data Meta Universum. 🐣



Les employeurs vous lisent !

Simon Steinmann,
président de la section Suisse orientale du VSLF

Roman Brun résume bien la situation : au cours des dernières décennies, la technologie a envahi toutes nos vies. Grâce aux appareils mobiles, nous sommes connectés à Internet à tout moment et en tout lieu, mais leur utilisation devient de plus en plus problématique, en particulier dans le milieu professionnel.



Les ETF suisses ont déterminé il y a quelque temps qu'il était judicieux d'équiper le personnel des locomotives d'appareils mobiles. Cet équipement consiste en des tablettes ou des PC pour les marches de train, les règlements et les aides numériques, et de smartphones pour une joignabilité en tout temps et tout lieu. Cela a changé notre quotidien professionnel, à notre avantage, car nos sacs de travail sont devenues beaucoup plus légères, tout comme diverses autres tâches. Même la réponse « c'est impossible », souvent prononcée auparavant par nos interlocuteurs en cas de perturbations rares – le personnel des locomotives n'avait souvent aucune preuve pour étayer ses observations, est aujourd'hui rapidement réfutée par une photo ou une vidéo à l'appui.

Il n'y a pas que des avantages

Mais cette disponibilité permanente a également changé notre profession pour le pire. Les ajustements des tours à court terme sont de plus en plus fréquents, car ils sont désormais aisément réalisables. Auparavant, il fallait informer le personnel des locomotives de chaque modification de service par téléphone alors qu'aujourd'hui, quelques clics suffisent pour bouleverser tout le planning, souvent de manière automatique et interconnectés. Plus le temps passe, plus cela devient une question de responsabilité individuelle. C'est-à-dire que des tâches administratives qui étaient auparavant effectuées par les supérieurs

hiérarchiques ou d'autres personnels spécialisés sont de plus en plus souvent déléguées numériquement aux employés.

L'employé transparent

Contrairement à la vie privée, où un certain degré d'intimité peut encore être préservé, le citoyen transparent est déjà une réalité au sein des entreprises. Beaucoup parmi le personnel des chemins de fer le savent déjà, d'autres vont le découvrir ici. Roman a raison : les services informatiques des chemins de fer voient TOUT ce que vous faites avec vos appareils de service. Par conséquent, le comportement sur les appareils de travail doit être différent de celui sur les appareils privés.

- En particulier à une époque où le ton et l'attitude envers le personnel des locomotives se sont durcis, il est utile de suivre quelques conseils :
- Utilisez vos téléphones professionnels exclusivement à des fins professionnelles.
- Les communications avec le médecin, la caisse d'assurance maladie, la protection juridique professionnelle, les institutions de police et justice, le propriétaire et tout autre interlocuteur qui n'a pas de lien avec votre employeur n'a pas sa place sur les appareils professionnels.
- Communication avec les responsables du VSLF : il est important pour les communications liées au

LocoFolio et d'autres thèmes de le faire uniquement à partir d'appareils privés, en particulier si nous devons préserver votre anonymat. Les photos, vidéos et captures d'écran que vous avez prises avec des appareils professionnels peuvent également révéler votre identité à votre employeur.

Ne touchez pas à votre téléphone portable lorsque vous conduisez!

Cela devrait aller de soi, mais je tiens à le rappeler. Il est absolument conseillé, lors des manœuvres et de la conduite des trains, de ranger aussi bien le téléphone portable de service que votre smartphone privé dans un sac hors de votre portée. En cas d'accident, toutes les données peuvent être lues, et toute personne qui utilisait son téléphone portable au moment de l'accident sera passible de sanctions pénales et disciplinaires. Si les autorités judiciaires ou le SESE sont impliqués dans des enquêtes, elles peuvent accéder (et accèdent effectivement !) à l'intégralité des données contenues dans les téléphones portables et appareils privés !

Même lorsque vous êtes en service, les chemins de fer n'ont pas le droit de vous joindre immédiatement à tout moment. La sécurité prime toujours sur la communication, il est toujours possible de rappeler rapidement une fois à l'arrêt. En cas d'urgence, il existe le numéro d'appel d'urgence des chemins de fer. 🐣

VSLF SHOP



Victorinox
Taschenmesser / Couteau /
Coltellino 2026


VICTORINOX



 SCAN ME

SBB CARGO

G-ensis: entre ambition et réalité chez CFF Cargo

Martin Geiger, membre du comité central du VSLF,
responsable CFF Cargo

En ces temps troubles, le délai entre la rédaction d'un texte et la parution de notre magazine syndical rend difficile de garantir des informations toujours actuelles. Nous nous sentons néanmoins tenus, à l'heure actuelle, de dresser un bilan intermédiaire de ce qui est sans doute la plus grande réorganisation de l'histoire de CFF Cargo.

Le « plus gros morceau » reste à venir

La réorganisation a été divisée en six grandes lignes directrices. Alors que les procédures 1 à 5 sont déjà presque entièrement mises en œuvre, la sixième et dernière concerne désormais le cœur du système : la production – c'est-à-dire tous ceux qui travaillent « sur le terrain ». Ce secteur doit apporter la plus grande part des économies. Les discussions vont donc bon train au sein de notre syndicat. Les raisons de cette agitation sont multiples :

- **Communication** : CFF Cargo a certes informé de manière précoce les parties prenantes mais de nombreux points restent flous et vagues, ce qui alimente les rumeurs.
- **Transparence vs incertitude** : nous saluons sur le principe cette information précoce, qui permet au personnel de se faire une idée de la direction dans laquelle l'entreprise ira dans le futur. La situation devient toutefois problématique lorsque des annonces sont présentées comme définitives mais que la mise en œuvre s'avère finalement tout autre.

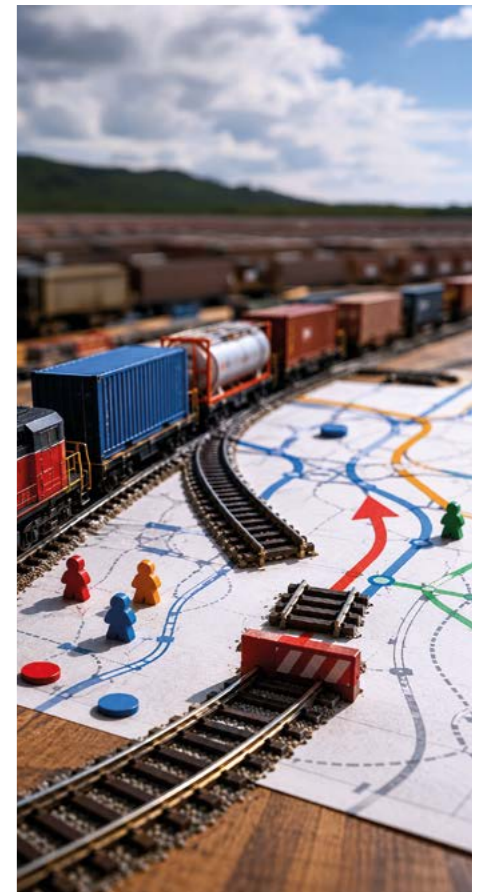
Caractère raisonnable ou audace?

Un point central est la réglementation sur le temps de trajet, respectivement la définition du temps de trajet raisonnable pour se rendre au travail. Un temps pouvant aller jusqu'à deux heures par trajet est considéré comme raisonnable.

Avec le travail en horaires irréguliers et des services pouvant durer jusqu'à dix heures, souvent au milieu de la nuit, c'est une imprudence.

Dans ces conditions, le temps de repos légal prévu par la loi sur la durée du travail (LDT) est pratiquement impossible à respecter. Comme les transports publics ne sont souvent pas une option dans le cadre du travail en horaires irréguliers dans le domaine du transport de marchandises, cela signifie en réalité de longs trajets en voiture et des heures supplémentaires passées dans les embouteillages, au détriment du repos. C'est là que se révèle la véritable qualité de notre CCT et, à l'heure actuelle, il y a un besoin urgent d'agir sur ce point.

Il apparaît que la loi sur la durée du travail, comme son nom l'indique, réglemente la durée du travail et les



temps de repos. Mais pas le trajet domicile-travail, qui, en cas de mutation, peut réduire considérablement le temps de repos. Nous nous demandons si cela est approprié et justifiable au regard de la sécurité, des besoins de la vie moderne et, enfin, de la protection du climat. Le fait que l'assurance accidents inclue en partie le trajet domicile-travail montre également que ce temps doit être pris en compte dans une journée de travail.

Une sanction plutôt qu'une reconnaissance

En réalité, l'engagement de collaborateurs qui interviennent de manière flexible sur d'autres sites devrait être apprécié comme un atout et une plus-value. Au lieu de cela, cela s'apparente souvent à une sanction :

1. Suppression des indemnités régionales.
2. Perte des préférences de postes et d'horaires de travail déjà attribués.
3. Des trajets domicile-travail plus longs sans compensation adéquate

Ceux qui font des efforts et se montrent conciliants envers leur employeur sont pénalisés. Cette situation est intenable et

doit être corrigée dans un souci d'égalité de traitement.

Nous, les mécaniciens de locomotive, avons besoin d'un employeur rentable – mais l'employeur a tout autant besoin d'un personnel motivé. Nous ne travaillons pas pour des miettes : nous recevons un salaire pour un travail exigeant.

Trajets de service

C'est paradoxal : les déplacements professionnels font partie intégrante de la planification quotidienne. Pourtant, on refuse de déplacer les services là où le personnel est effectivement disponible. Qu'un lausannois se rende à Olten ou inversement, cela n'a aucune incidence sur l'efficacité. Nous sommes convaincus que de nombreuses chaînes de production pourraient être déplacées sans incidence sur les coûts. Au lieu de cela, on prétend que nous travaillons simplement aux « mauvais endroits ». La conséquence ? De nombreux collègues se réfugient dans la retraite anticipée, ce qui entraîne une perte de personnel et de connaissances ferroviaires indispensables. De plus, le trafic voyageurs des CFF montre

justement qu'il est possible de planifier des services apparemment extrêmement productifs grâce à de nombreux trajets de service supplémentaires.

Un regard vers l'avenir : retour dans le passé ?

Le trafic par wagons isolés (EWLV) reste un sujet de préoccupation. Historiquement, le chemin de fer a été conçu pour des trains complets lourds et longs. Les premiers exemples remontent à l'industrie minière en Angleterre au XVIIIe et au début du XIXe siècle : on y utilisait les voies ferrées pour transporter efficacement le charbon et d'autres matières premières des mines vers les ports ou les usines. Ces chemins de fer étaient souvent encore de simples chemins de fer hippomobiles ou des trains à vapeur primitifs. Un exemple ancien bien connu est le Stockton and Darlington Railway (1825). Il a été construit principalement pour le transport de charbon, mais transportait déjà quelques passagers. Le transport ferroviaire de marchandises variées est coûteux et prend du temps en raison du regroupement de petites quantités, mais il est indispensable pour

la protection du climat et la décongestion des routes. Même pendant la pandémie de coronavirus, le transport ferroviaire de marchandises a été considéré comme très fiable dans le cadre du service public. Autrefois, il existait des « trains de desserte fine » et ceux-ci s'arrêtaient sur un trajet donné à toutes les gares disposant de voies de raccordement et à proximité desquelles des industries étaient implantées, jusqu'à ce qu'un long train se forme. À l'ère des locomotives hybrides modernes, ce modèle mériterait d'être réexaminé. D'énormes ressources, telles que des véhicules moteurs et ses sillons, sont actuellement consommées par des mécaniciens de locomotive B et B100 qui acheminent de minuscules trains vers des gares de triage, où ils doivent être recomposés.

Perspectives

Le projet de consultation sur la 6ème réorganisation a été débutée le 24 mars 2026. Lorsque vous lirez ces lignes, d'autres détails seront déjà connus et, pour certains, déjà mis en œuvre. Nous continuerons à vous tenir informés et à nous engager en faveur de solutions viables. 🍷



Flexibilité contre collaboration

Martin Geiger, membre du comité central du VSLF, responsable CFF Cargo

Malgré l'objectif «OneCFF», la collaboration entre les différents secteurs d'activité reste très limitée. Au lieu de se soutenir mutuellement, les directives, les processus et les règles internes font obstacle à une coopération constructive. De nombreux processus sont excessivement complexes, difficiles à comprendre et compliquent, voire rendent impossible, le travail quotidien.

Au lieu de pouvoir agir efficacement, les collaborateurs doivent consacrer beaucoup de temps à se préoccuper des procédures formelles. Cela engendre de la frustration et freine la motivation. Une collaboration fonctionnelle et flexible s'en trouve ainsi considérablement entravée et les potentiels de synergies restent inexploités. Au final, tant l'efficacité que la qualité en pâtissent, ce qui a un impact négatif sur nos clientes et nos clients.

Pour illustrer cette situation, je me permets de citer deux exemples : CFF Cargo exploite un train reliant le Tessin à Luterbach-Attisholz. Normalement, la charge remorquée est dételée et assurée dans cette dernière gare. Des employés de manœuvre de l'entreprise tirent les wagons dans le dépôt le lendemain matin.

Comme les voies sont actuellement en cours de réfection, CFF Infrastructure a besoin des voies, raison pour laquelle les wagons ne peuvent pas rester sur place jusqu'au lendemain matin. Cela ne devrait – pourrait-on penser – poser aucun problème : un coup de fil la veille au mécanicien de locomotive suffit pour lui demander s'il peut amener le train directement dans le dépôt avec l'aide d'un agent de manœuvre. Comme convenu, cela a été planifié pour le lendemain. Après l'arrivée à Luterbach, le mécanicien a du demander si quelqu'un viendrait pour la manœuvre. Après environ vingt minutes, un employé de CFF Infrastructure est apparu pour effectuer ce travail avec le mécanicien de locomotive de CFF Cargo. Ce dernier a toutefois refusé, arguant qu'il s'agissait d'un train

CFF Cargo et que l'employé d'Infra ne disposait pas de l'attestation requise pour de telles manœuvres. Après de longues discussions et plusieurs appels téléphoniques avec différents supérieurs, il a été confirmé que le collaborateur de l'infrastructure n'était effectivement pas autorisé à effectuer ce travail, faute de l'attestation requise. La tranche de wagons marchandises a alors été garée et assurée contre la dérive comme d'habitude sur la voie d'arrivée. Impossible de savoir si les travaux d'infrastructure initialement prévus ont pu être exécutés en raison de ce contretemps ou pas.

Autre exemple :

À Buchs, la locomotive d'un train de voyageurs est habituellement dételée par un collaborateur de la division Voyageurs. Comme aucun collaborateur n'était présent ce jour-là pour cause de maladie ou en raison d'une perturbation, un collaborateur de CFF Cargo s'est chargé de cette tâche.

Il a toutefois été réprimandé par son supérieur car il avait effectué des tâches qui ne lui avaient pas été attribuées et pour lesquelles il n'avait pas reçu d'ordre. En conséquence, cette prestation ne pouvait pas non plus être facturée. Il lui a été recommandé de s'abstenir de le faire à l'avenir.

En revanche, on exige régulièrement de nous, mécaniciens de locomotive, que nous fassions preuve de flexibilité dans tous les domaines. Cela se manifeste également dans le cadre de la

réorganisation G-ensis, où l'on attend de nous que nous soyons extrêmement flexibles et que nous acceptions volontairement de longs temps de trajet pour aller prêter main-forte dans d'autres dépôts ou pour y être mutés.

Même pendant un service, la flexibilité est exigée – par exemple en cas de double traction imprévue, de pauses reportées, de retards ou de modifications de dernière minute des horaires de travail le lendemain. Les exemples cités ci-dessus montrent toutefois que la flexibilité n'est apparemment souhaitée que lorsqu'elle semble opportune.

Ajout de dernière minute :

Lorsque les employés de la division Voyageurs à Buchs doivent retirer le personnel de manœuvre en raison d'une perturbation et qu'il n'y a donc plus de personnel sur place pour atteler ou dételer la locomotive, nous apportons notre aide à titre exceptionnel, même en l'absence de mission officielle. Cela a été convenu par le responsable de la région Est.

Bravo – cela montre que la flexibilité serait encore possible, au moins dans un tout petit domaine, même si cela nécessite de faire appel à diverses compétences de différentes hiérarchies, qui ne sont utilisées qu'au cas par cas.

Il n'est pas acceptable que l'on interdise aux mêmes cheminots d'agir avec « bon sens » tout en leur rabâchant sans cesse les oreilles avec la « flexibilité » et la « pression sur les coûts ». 🍷



Votre partenaire pour des services ferroviaires complets

Exploitation & Personnel

Prestataire de services de personnel accrédité avec des mécaniciens de locomotive expérimentés, du personnel de manœuvre et d'accompagnement pour les travaux, le fret et les services de ligne.

Formation

Formations et examens selon les normes de l'OFT pour toutes les catégories de conducteurs, y compris les cours Delta, les formations sur séries et les formations complémentaires.

EVU & Consulting

Conseil et accompagnement lors de la création d'entreprises ferroviaires, des autorisations de sécurité et d'accès au réseau ainsi que de la gestion des situations d'urgence.

Logistique & Services

Logistique de chantier, exploitation de lignes, planification des équipes et des services ainsi que solutions logistiques transfrontalières.

Dépôt des mécaniciens Cargo Brig – Une voie de garage plutôt qu’une perspective

Jamie Biemann, président de la section Brig

La fermeture du site du personnel des locomotives de Brig n’est pas un hasard, mais le résultat de négligences politiques et de mauvaises décisions stratégiques – avec des conséquences pour les collaborateurs, la région et l’ensemble du trafic marchandises.

Le dépôt des mécaniciens de CFF Cargo à Brig fermera ses portes fin 2026. Une décision qui marque non seulement un tournant opérationnel, mais aussi la fin d’un site qui s’est distingué pendant des années par son engagement, son expertise et un esprit d’équipe hors du commun. Cet article revient sur les étapes clés et met en lumière ce qui a véritablement fait la particularité de ce site au fil des ans.

Les débuts : l’aube d’une nouvelle ère

L’histoire du site de Brig commence en 2001, suite à la divisionnalisation des CFF. À l’époque, de nombreux collaborateurs ont délibérément choisi de rejoindre CFF Cargo. La variété et l’attrait des tâches ont été déterminantes, tout comme la croyance, à l’époque, que le transport de marchandises aurait un avenir sûr dans un environnement bénéficiant d’un soutien politique. Rétrospectivement, force est de constater que cet aspect ne s’est malheureusement pas confirmé.

Au départ, l’équipe comptait plus de 50 collaborateurs – y compris un service de répartition et de planification, directement sur place dans le bâtiment du dépôt près de la rotonde. L’exploitation fonctionnait 24 heures sur 24, sept jours sur sept. C’était une période de construction, marquée par du dynamisme et un fort esprit de corps. Le déménagement dans un nouveau bâtiment de service entièrement rénové, rendu nécessaire par l’extension à l’est du MGB, a marqué le début d’un nouveau chapitre. Réunis sous un même toit, le personnel des locomotives, le personnel de manœuvre et deux chefs d’équipe ont travaillé en étroite collaboration. Le déménagement lui-même a d’ailleurs été entièrement organisé en interne, avec les véhicules

privés des collaborateurs. Un détail qui symbolise l’extraordinaire cohésion qui régnait sur le site.

Au fil des ans, l’organisation de la répartition a alterné à plusieurs reprises entre des structures centralisées et décentralisées. Dernièrement, elle a de nouveau été gérée de manière centralisée depuis Olten. L’appartenance régionale du site a également changé à plusieurs reprises : de la région Ouest à Lausanne, en passant par Bâle, Goldau et la région du Lötschberg, jusqu’à la zone Centre. Ces changements constants ont exigé des collaborateurs une grande capacité d’adaptation.

Des compétences uniques et une grande flexibilité

Le site de Brig se distinguait par une polyvalence exceptionnelle. Ses mécaniciens de locomotive étaient les seuls en Suisse à disposer de compétences linguistiques complètes en allemand, français et italien. À cela s’ajoutait un nombre impressionnant de connaissances de ligne.

Il convient également de souligner la collaboration étroite avec l’équipe de manœuvre : ce site était le seul où tous les mécaniciens de locomotive de catégorie B avaient été formés très tôt à la locomotive de manœuvre Am843 et pouvaient, si nécessaire, intervenir de manière flexible dans les opérations de manœuvre.

Coopérations – opportunités et défis

L’histoire de Cargo Brig est aussi une histoire de coopérations. Une collaboration précoce avec le trafic voyageurs de Brig a échoué en raison de différences structurelles dans la charge de travail. De même, une répartition prévue des collaborateurs

en groupes national et international n’a finalement pas eu lieu – grâce à une argumentation convaincante de la part de la représentation locale.

Un pool de production avec le BLS a permis, par moments, une remarquable fluidité opérationnelle : les mécaniciens de locomotive conduisaient des trains avec des véhicules de l’autre entreprise. Cette coopération a toutefois pris fin lorsque les conditions-cadres convenues n’ont plus été respectées.

Par la suite, la coopération avec CFF Cargo International est devenue le pilier du site. En période de pointe, cette collaboration assurait du travail à jusqu’à douze collaborateurs et faisait de l’entreprise le plus gros client de Brig. Alors que la collaboration fonctionnait bien au niveau opérationnel, les tensions au niveau de la direction n’ont cessé de s’intensifier. La rupture définitive fin 2025 a finalement marqué la fin du site comme dépôt pour les mécaniciens. Le site de Brig a régulièrement participé à des projets innovants et remarquables. Ainsi, en collaboration avec le dépôt de Bâle, un train de marchandises transfrontalier reliant le nord de l’Allemagne à l’Italie a été exploité pour la première fois entièrement en autonomie – une étape importante à l’époque.

Le « train d’alumine », d’un poids total de 3 250 tonnes, a également constitué un temps fort opérationnel. La gestion complexe de la circulation sur la ligne de faite du Lötschberg exigeait une précision redoutable et beaucoup d’expérience. De même, le train de Novelis entre Sierre et Göttingen était un projet économiquement remarquable et a été maintes fois salué comme une liaison phare. Aujourd’hui, il ne reste malheureusement plus grand-chose, voire plus rien, de tout cela.

Hier et aujourd’hui – un changement palpable

Un coup d’œil au quotidien professionnel montre de manière impressionnante à quel point le site a changé. Autrefois, Brig se caractérisait par une diversité exceptionnelle : trafic international, trains complets exigeants, service de manœuvre et de ligne, ainsi que des missions sur les locomotives les plus diverses. Le travail était exigeant, mais en même temps varié et extrêmement intéressant sur le plan technique.

Aujourd’hui, en revanche, le champ d’activité s’est fortement restreint. Avec la disparition des coopérations et de nombreuses prestations importantes, une grande partie de cette diversité s’est également évanouie. Ce qui constituait autrefois un attrait essentiel du site s’est perdu petit à petit.

Importance pour la région et pour l’entreprise

La fermeture du site de Brig dédié au personnel des locomotives a des répercussions qui vont bien au-delà du dépôt lui-même. Pour la région, cela signifie la perte d’un savoir-faire ferroviaire hautement qualifié dans le Haut-Valais. Pendant des années, Brig a été un nœud important pour le trafic de marchandises transalpin – non seulement sur le plan géographique, mais aussi en termes de personnel. Avec cette fermeture, des compétences précieuses sont abandonnées, avec des conséquences tangibles pour la région et l’ensemble de la stratégie de transport transalpin de marchandises, sans oublier les axes du Lötschberg et du Simplon. Pour l’entreprise elle-même, cette décision a également des implications majeures. Le site de Brig était synonyme de flexibilité, de plurilinguisme, de rayon d’intervention international et d’un éventail exceptionnel de compétences. Des compétences qui sont, ou plutôt étaient, d’une importance capitale dans le domaine complexe du transport de marchandises.

Changements structurels dans l’environnement

Alors que le site de Brig ne cessait de se développer, les conditions-cadres du transport ont elles aussi fondamentalement changé. L’évolution du trafic routier via le col du Simplon est particulièrement frappante : le nombre de trajets de camions a quadruplé au cours de la même période, passant d’environ 25 000 à plus de 100 000 par an. Une évolution qui ne doit pas être négligée dans le contexte de la fermeture du site.

À la date prévue de la fermeture, 14 mécaniciens de locomotive et 13 collaborateurs du secteur de la manœuvre travaillent encore sur le site de Brigue. Alors que le site dédié au personnel de manœuvre est maintenu, c’est pour le personnel des locomotives que l’histoire, construite sur plus de deux décennies, touche à sa fin. Mais ce qui a vraiment fait la particularité de ce site ne se mesure pas en chiffres ou en structures. C’était l’atmosphère familiale qui a marqué le quotidien. Le respect mutuel, la considération et la confiance naturelle que l’on pouvait avoir les uns envers les autres. Et surtout l’humour, qui n’a jamais manqué, même dans les situations difficiles.

Cette culture s’est développée au fil des ans et représentait pour beaucoup bien plus qu’un simple environnement



de travail agréable : elle constituait une partie essentielle de leur identité professionnelle. Si le regard porté sur le passé est empreint de fierté, l’analyse du présent doit quant à elle être tout aussi lucide. La fermeture du centre de formation du personnel des locomotives de Brigue n’est pas le résultat d’une décision isolée ou d’une évolution ponctuelle. Elle est bien plus l’expression d’un échec global à plusieurs niveaux.

Au niveau politique, on a manqué l’occasion de garantir durablement au transport ferroviaire de marchandises les conditions-cadres qui auraient été nécessaires face au transfert croissant vers la route. Parallèlement, les entreprises de transport n’ont pas non

plus réussi à établir avec leurs clients des conditions permettant une gestion à la fois économiquement viable et durable.

Au sein de l’entreprise, on a observé pendant des années une direction qui changeait trop souvent, était trop dispersée et s’était trop éloignée de la réalité opérationnelle. Les décisions ont été prises de plus en plus souvent sans une compréhension suffisante des processus pratiques – avec les conséquences que le personnel de terrain doit désormais supporter. Mais ce qui pèse particulièrement lourd, c’est le fait qu’il n’ait pas été possible – ou qu’il n’a pas été souhaité – établir durablement une collaboration efficace entre le trafic marchandises et le trafic voyageurs. C’est précisément dans le cadre du principe souvent mis en avant d’un « OneCFF » qu’un énorme potentiel aurait pu être exploité. Sur d’autres sites, cette coopération a justement été mise en œuvre avec succès pendant des années. À Brig, en revanche, cette opportunité est restée inexploitée. Aucune volonté n’a été manifestée pour essayer, ne serait-ce qu’une seule fois.

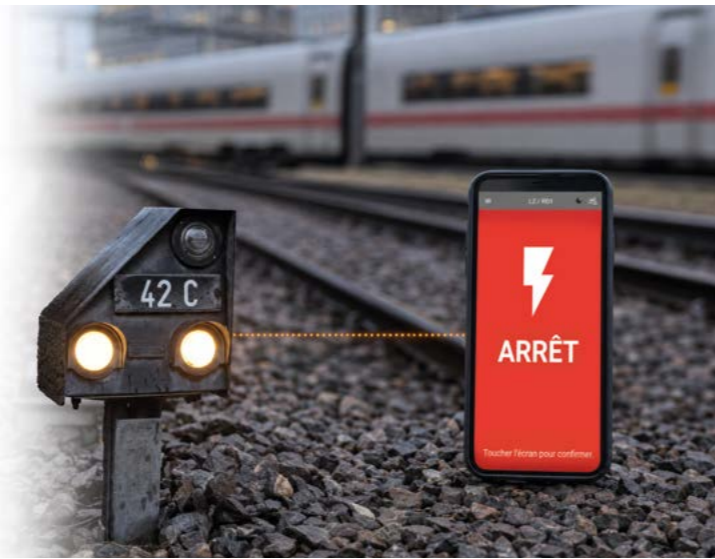
Regard vers l’avenir

La fermeture de Brig soulève des questions fondamentales quant à l’avenir du transport de marchandises en Suisse. Comment le transfert modal souhaité par les responsables politiques peut-il fonctionner si, parallèlement, des structures efficaces sont démantelées ? Quel rôle le savoir-faire opérationnel des collaborateurs jouera-t-il encore à l’avenir ? Et dans quelle mesure l’entreprise prend-elle au sérieux les solutions intégrées si les synergies existantes entre le transport de voyageurs et le transport de marchandises ne sont pas exploitées ? Le cas de Brig montre de manière exemplaire qu’il ne s’agit pas seulement de sites individuels, mais de l’orientation stratégique de l’ensemble du système.

Avec la fermeture du site de Brig dédié au personnel des locomotives, ce n’est pas seulement un dépôt qui disparaît mais aussi un pan de la culture ferroviaire. La compétence technique, la flexibilité et surtout l’extraordinaire cohésion seront difficiles à remplacer sous cette forme.

Le cas de Brig ne doit pas représenter un point final mais devenir un signal d’alarme pour l’avenir du transport de marchandises. 🙏

Plus de sécurité lors des manœuvres : la fonction d'alerte de manœuvre (WaRa)



Explications de René Wechsler, chef de projet I-FUB-EC

Sur le réseau des CFF, environ sept millions d'itinéraires de manœuvre sont définis chaque année. Contrairement aux marches de train, il n'existe aucune sécurité sur le plan technique pour les manœuvres, la responsabilité incombe uniquement au personnel des locomotives et de manœuvre.

Ces dernières années, un nombre élevé de cas de signaux nains s'est produit sur le réseau des CFF. Chaque cas de signal nain est un cas de trop. La cause réside souvent dans une mauvaise anticipation de la part du personnel des locomotives ou dans le non-respect du signal nain indiquant « Arrêt » au début de la manœuvre. En particulier dans les zones où circulent aussi des trains, le fait de franchir un signal de manœuvre indiquant « Arrêt » peut entraîner des collisions avec d'autres manœuvres ou trains. La fonction d'alerte de manœuvre a pour objectif de réduire les incidents de manœuvre dans la zone centralisée.

Développé pour l'ensemble du secteur ferroviaire

Le projet a été commandé par le groupe CFF et développé dans le cadre du Traffic Management System (TMS) pour l'ensemble du secteur ferroviaire. Une attention particulière a été accordée à l'implication étroite de mécaniciens de locomotive de différentes catégories ainsi que de différentes entreprises ferroviaires. Leurs expériences issues de l'exploitation quotidienne ont été directement intégrées au développement. Des experts en facteurs humains ont également été associés au projet. Des simulations sociotechniques réalisées au début du projet ont permis d'étudier l'interaction entre l'homme, les processus et la technologie. L'objectif était de développer une solution fonctionnelle

sur le plan technique et qui apporte également un soutien utile au personnel des locomotives dans son travail quotidien. En tant que logiciel utilisé dans un domaine lié à la sécurité, WaRa a été développé conformément aux normes européennes EN 50126 et EN 50128 (CENELEC). Celles-ci définissent des exigences claires en matière de développement, d'assurance qualité et de respect de la sécurité.

L'application WaRa est installée sur le terminal du personnel des locomotives.

Une fois l'autorisation accordée, l'application WaRa peut être installée par le personnel des locomotives sur leur appareil (tablette ou téléphone portable fonctionnant sous iOS ou Android). Une formation est requise avant la première utilisation. Celle-ci est proposée par la plupart des entreprises ferroviaires sous la forme d'un module d'apprentissage en ligne. Dans l'application WaRa, l'itinéraire de manœuvre défini est représenté sous une forme simplifiée, sous la forme d'un « collier de perles ».

La représentation de l'itinéraire défini constitue une information complémentaire précieuse et nouvelle pour le personnel des locomotives. Elle l'aide à mieux cerner les attentes concernant la manœuvre à venir. De plus, les buts intermédiaires des itinéraires de manœuvre,

où l'expérience montre que des irrégularités surviennent fréquemment, sont également représentés. Les voies de destination occupées sont également indiquées sur le « collier de perles ».

Lors du passage devant le dernier signal nain indiquant « Avancer prudemment », un avertissement sonore et visuel est déclenché pour signaler que l'itinéraire va se terminer. Sont exclues les circulations en direction d'un butoir ou vers des zones non surveillées ; cela a été défini par les représentants des utilisateurs.

Si le train franchit néanmoins un signal nain indiquant « Arrêt », le système déclenche une alarme. Une alarme est également déclenchée lorsqu'un itinéraire de manœuvre défini est enfreint par un autre trajet, qu'une limite de manœuvre est franchie involontairement ou qu'un itinéraire de manœuvre défini est raccourci par une intervention urgente du chef-circulation. En cas d'alarme, le personnel des locomotives doit s'arrêter immédiatement et clarifier la situation avec le chef-circulation.

WaRa obtient les informations nécessaires directement à partir des données du système de contrôle et de commande ILTIS. Après un enregistrement unique – au cours duquel le point d'exploitation est localisé par GPS et où la voie ainsi qu'un identifiant sont saisis par le personnel des locomotives, le mouvement de manœuvre peut être suivi par le système ILTIS et celui-ci peut être in-

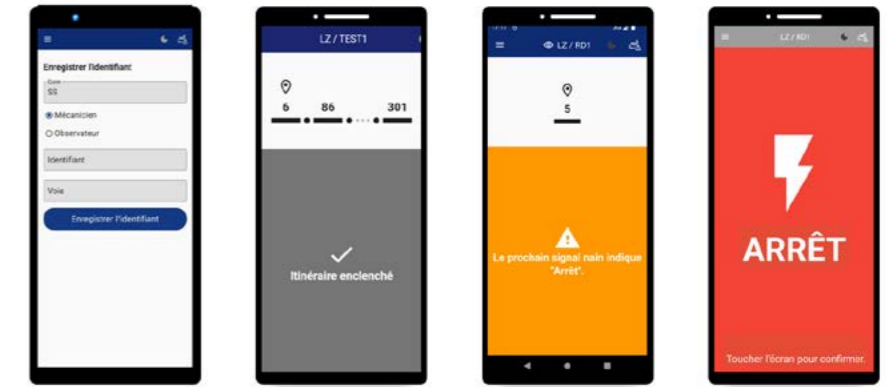
formé en conséquence. WaRa fonctionne également pour les manœuvres indirectes car le système analyse l'occupation des dispositifs de contrôle de l'état libre de la voie et peut ainsi déterminer le point de départ de la manœuvre. Afin de permettre le passage aisé d'une marche de train à un mouvement de manœuvre (et inversement) avec le LEA ou LOPAS, des liens correspondants ont été intégrés tant dans ces systèmes que dans WaRa.

Où WaRa peut être utilisé et où il ne peut pas l'être

WaRa peut être utilisé aux points d'exploitation équipés de signaux nains et commandés par le système de contrôle et de commande ILTIS. WaRa ne peut pas être utilisé dans les gares de triage, car celles-ci ne sont pas commandées par ILTIS, ou seulement dans certaines zones. WaRa ne peut pas non plus être utilisé dans les zones équipées d'aiguilles à main. WaRa peut être utilisé sur environ 500 points d'exploitation du réseau des CFF et du BLS. Toutes les cellules ILTIS situées sur l'infrastructure des CFF et du BLS sont désormais techniquement compatibles avec WaRa. D'autres gestionnaires d'infrastructure (SOB, TPF) souhaitent mettre WaRa à disposition sur leur réseau. Les entreprises ferroviaires suivent chacune leur propre stratégie de déploiement qui définit à quel moment quelle catégorie de mécaniciens de locomotive sera formée à WaRa et à partir de quand ils utiliseront l'application. Actuellement, environ 4 000 mécaniciens de locomotive issus d'une quinzaine d'entreprises ferroviaires différentes utilisent WaRa.

Un projet innovant qui comporte des défis

Alors que les solutions techniques étaient jusqu'à présent principalement



développées pour la circulation des trains, leur utilisation dans le domaine de la manœuvre s'accompagne de nouvelles exigences. Les spécificités locales constituent un défi majeur. Celles-ci sont documentées dans l'application WaRa, dans le menu « Spécificités locales », ainsi que dans les dispositions complémentaires de la norme I-50238. La multitude de ces restrictions représente un défi particulier pour le personnel des locomotives de la catégorie B chez Cargo. De plus, les procédures d'exploitation établies (telles que le passage d'une marche de train à la manœuvre sans suivre le processus) compliquent l'utilisation optimale de WaRa. Des solutions organisationnelles appropriées sont actuellement en cours d'élaboration.

Grâce aux nombreux retours d'information du personnel des locomotives, des erreurs de manipulation ont pu être identifiées, lesquelles n'avaient pas pu être détectées même après des milliers de courses d'essai dans différents points d'exploitation. Ces retours ont été analysés et des solutions techniques ont été intégrées dans plusieurs versions correctives d'ILTIS.

Perspectives de développements techniques et de simplifications

Avec le déploiement de la prochaine version d'ILTIS à partir du quatrième trimestre 2026, il sera possible de lever progressivement environ la moitié des restrictions locales. De plus, cette version permettra de prendre en charge techniquement neuf types de transitions entre gares (notamment les changements de secteur comme dans les nœuds de Bâle et de Zurich) avec WaRa. L'objectif est ainsi de simplifier l'exploitation. WaRa ne cesse donc de se développer.

Conclusion : avantages et perspectives de WaRa

WaRa apporte une première contribution importante à l'amélioration de la sécurité des manœuvres même si son utilisation est encore influencée par des particularités locales ou des procédures d'exploitation non uniformes. L'utilisation de l'application porte déjà ses fruits et la tendance va dans la bonne direction. Aux points d'exploitation où le taux d'utilisation de WaRa est élevé, les incidents liés aux signaux nains ont diminué. Dans la pratique, WaRa a déjà permis à plusieurs reprises d'éviter des incidents liés à la sécurité. En complément de l'assistance technique fournie par WaRa, des investissements accrus ont également été réalisés dans les formations initiale et continue dans le domaine de la manœuvre. L'utilisation de WaRa n'entraîne aucune modification des prescriptions. Le respect des signaux et de l'itinéraire par le personnel des locomotives reste déterminant.

Les informations contenues dans l'application WaRa doivent donc être consultées à l'arrêt, avant le départ.

Associé à des mesures opérationnelles et de formation, WaRa peut apporter une contribution précieuse à l'amélioration de la sécurité lors des manœuvres.

Comment fonctionne la fonction d'alerte manœuvre?

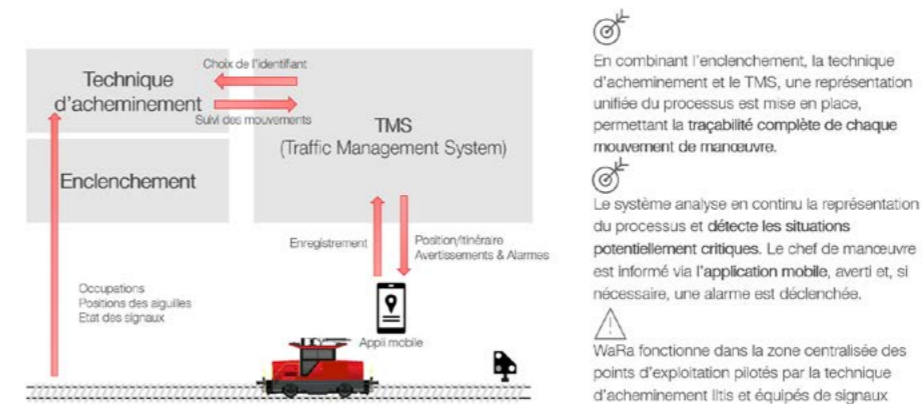




Foto: Dario Häusermann

PAC du millénaire

Raoul Fassbind, président du VSLF

AMême si le terme « PAC » (proposition d'amélioration continue) n'est plus utilisé aujourd'hui dans le cadre de la culture Kaizen de l'entreprise, il reste néanmoins en usage sous une forme euphémique. Désormais, les PAC sont sobrement appelés « idées ». La rédaction a néanmoins décidé, après des années d'absence, de tenter une nouvelle fois de remettre en question de manière critique l'inutilité de cet outil de collecte d'idées.

Dans le cadre du concept d'engagement ZF 2.0, les changements de personnel dans les gares sont de plus en plus fréquents. En supposant que le personnel des locomotives de CFF Voyageurs range son matériel seulement après l'arrêt, mène une remise de service professionnelle avec le collègue qui prend sa relève et s'installe avant

de repartir, une telle passation devrait durer environ trois minutes.

Tout changement de personnel doit être demandé et approuvé auprès du service qui attribue les sillons pour chaque convoi. Pour chaque trajet pour lequel un changement de personnel a été approuvé, celui-ci est donc connu et enregistré. Malheureusement, la division Infrastructure (qui gère l'exploitation) n'en a souvent pas connaissance.

Un changement de personnel pourrait donc bouleverser toute la planification opérationnelle. De plus, en raison de la multiplication des changements de personnel, les centres de gestion du trafic ferroviaire passent de plus en plus souvent des appels téléphoniques au personnel de locomotive pour lui demander pourquoi le train a dépassé son temps d'arrêt. D'une part, cela mobilise inutilement des ressources au sein des centres de gestion du trafic, qui pourrait se consacrer à des tâches plus importantes. D'autre part, ces appels téléphoniques détournent le personnel de locomotive de son travail

de conduite ou entraînent des retards supplémentaires.

Les changements de personnel ne sont pas non plus pris en compte dans le règlement de circulation, ni dans la planification, ni dans le temps de circulation opérationnel.

On part simplement du principe que le personnel de locomotive poursuit rapidement sa route après un changement de personnel. Cette problématique a désormais été saisie dans l'« outil d'idées » et le VSLF attend qu'elle soit mise en œuvre.

- Chaque changement de personnel doit être demandé et approuvé.
- La durée du changement de personnel commandé doit être enregistrée dans le temps de circulation opérationnel d'un train.
- Pour les centres de gestion du trafic, le changement de personnel d'un train doit être affiché sur au moins un écran. 🙏

Les promesses liées à WaRa sont-elles tenues ?

Beda Breu, membre du comité central du VSLF CFF Cargo

La fonction d'avertissement pour les manœuvres (WaRa) a été commandée par l'entreprise en raison de nombreuses irrégularités lors des manœuvres. À l'origine, le système était destiné au personnel des locomotives catégories B100 et A40. Les mécaniciens de locomotive catégorie B n'ont été intégrés au projet qu'à un stade ultérieur, afin de pouvoir y apporter leurs exigences spécifiques et prendre en compte leurs particularités opérationnelles.

La formation à l'application WaRa a été dispensée en présentiel aux mécaniciens des catégories B100 et A40, tandis que les mécaniciens catégorie B ont suivi une formation en ligne. Une formation pratique, par exemple dans le cadre d'une instruction périodique, aurait sans doute été plus efficace.

Pour moi, le risque de distraction est un enjeu central : l'attention doit rester

concentrée sur l'itinéraire et les signaux et non sur l'application WaRa.

En janvier dernier, j'ai eu l'occasion d'effectuer des essais avec une Re 620 à Bülach. Cela a attiré mon attention sur le nombre important de voies non centralisées dans les gares, pour lesquelles le chef-circulation ne dispose que d'une vue d'ensemble limitée de l'occupation des voies.

Aucune utilité sans indication précise du numéro de voie

Nous avons donc commencé à nous pencher sur les points problématiques pour le personnel des locomotives de catégorie B (c'est-à-dire les mécaniciens de ligne) de CFF Cargo.

Déjà, nous ne connaissons pas toujours le numéro exact de la voie. Des solutions techniques destinées à nous aider sont en cours d'élaboration dans le cadre du projet. Les nombreuses



prescriptions locales constituent également un défi. Celles-ci pourront être progressivement réduites à partir de fin 2026. De plus, des pertes d'identification peuvent survenir dans certaines situations. Là aussi, des solutions techniques sont en cours d'élaboration.

Un autre point essentiel n'a pas non plus été pris en compte : lorsque nous circulons uniquement avec une locomotive, nous devons – contrairement à des manœuvres de mécaniciens B100 – changer de cabine de conduite lors de changement de direction.

L'iPad n'est généralement pas emporté, ce qui rend WaRa indisponible dans ces situations. Une solution via le téléphone portable est actuellement en cours d'élaboration.

Les problèmes identifiés ont été intégrés au projet et sont en cours de traitement. 🙏

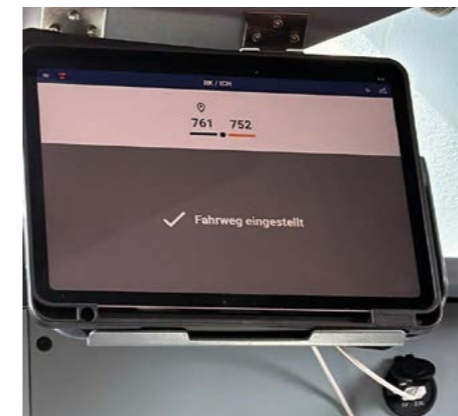


Photo: Dario Häusermann

Nouveaux modèles d'horaires de travail et de répartition du personnel chez BLS AG

Christof Graf, membre du comité central du VSLF et responsable pour les affaires BLS

Le BLS souhaite introduire de nouveaux modèles de temps de travail dans le cadre du projet Aare. Il souhaite également remplacer son programme de planification et de répartition Railopt par le projet Railcore.

Le projet Aare prévoit l'introduction de nouveaux modèles de temps de travail. À l'avenir, il y aura trois modèles possibles. Une planification annuelle comme jusqu'à présent avec des jours de congé et des tours de service, une planification annuelle dans laquelle seuls les jours de congé sont fixés et où le reste est délimité par des plages horaires, ainsi qu'une planification flexible dans laquelle des jours de congé peuvent être choisis. De même, pour tous les modèles, il est possible d'indiquer une préférence quant aux tendances horaires. Dans les grands dépôts de mécaniciens, divers systèmes de planification de ce type sont déjà en service. La commission des consignes a développé un système simple permettant, dès aujourd'hui, de choisir un modèle de service du matin ou du soir dans les grands sites. Malheureusement, cette solution n'a pas été prise en compte pour le projet Aare.

et sait qui appeler pour résoudre un conflit. Un système fonctionne avec des paramètres saisis. L'avenir nous dira si ceux-ci fonctionnent aussi bien que les connaissances d'un planificateur. Le nombre de demandes est moindre avec une planification annuelle fixe, mais il augmente avec la planification



Grande satisfaction à l'égard du système actuel

Lors d'un sondage réalisé au lancement du projet Aare, plus de 80 % du personnel des locomotives se disait satisfait des modèles de répartition actuels. Cela s'explique certainement aussi par le fait que plus de 90 % des demandes ont pu être acceptées dans la répartition mensuelle ou la planification à court terme. Cela est dû à l'excellent travail effectué par les équipes chargées de la répartition mensuelle et journalière. À l'avenir, une grande incertitude subsiste quant à la capacité du système de pouvoir gérer cela de la même manière. Un planificateur connaît souvent les préférences des employés qu'il gère

annuelle comportant des créneaux horaires par rapport à la planification flexible. Beaucoup dépendra également du nouveau programme de planification et de répartition Railcore. Le BLS a confié ce mandat à IVU Rail en 2024.

Prise en compte des besoins du personnel des locomotives

L'introduction de ces systèmes a déjà été évoquée à plusieurs reprises, soulignant la nécessité de revoir les directives de planification pour le personnel des locomotives, car les services devraient être organisés de manière plus efficace. Le personnel des locomotives est très satisfait des directives de planification actuelles. Celles-ci régissent en effet

tous les aspects du service, tels que les pauses, les interruptions de travail et la durée des services dans les différentes tendances de travail. Le personnel des locomotives n'acceptera aucune détérioration des conditions de travail et il y prêtera une attention particulière. Une détérioration des conditions de travail aurait rapidement un impact négatif sur la motivation du personnel des locomotives.

Le nœud du problème avec les systèmes informatiques

Il est évident que les systèmes informatiques doivent généralement être remplacés au bout d'un certain temps, car ils sont tout simplement obsolètes sur le plan technique et ne peuvent plus être mis à jour de manière convenable. Le problème réside simplement dans le fait que l'on attend beaucoup des nouveaux systèmes informatiques. Or, ceux-ci ne peuvent pas répondre à toutes ces attentes, même s'il s'agit simplement des qualités éprouvées des anciens systèmes. Cela s'est déjà manifesté en 2019, lorsque l'introduction d'IVU Rail au BLS a été interrompue. Les CFF ont également rencontré d'énormes problèmes avec Sopre. Et ce, pour des programmes qui ont coûté de nombreux millions de francs. C'est aussi la raison pour laquelle les collaborateurs font preuve d'un grand scepticisme lors de l'introduction de nouveaux programmes. On vante des attentes élevées mais après la mise en place des systèmes, on assiste souvent à une grande désillusion. Cela s'est manifesté récemment lors de l'introduction de Railcube en novembre 2023 chez BLS Cargo. 🙄

Cortège de supporters dangereux – la police ferme le passage sous-voie de la gare de Rapperswil

Pascal Büsser, président de section SOB

Dans la soirée du 5 mars 2026, une importante intervention policière a eu lieu aux abords de la gare de Rapperswil lorsqu'un grand groupe de fans de hockey sur glace s'est mis en route vers le stade depuis la gare vers 19h, causant ainsi d'importants problèmes.

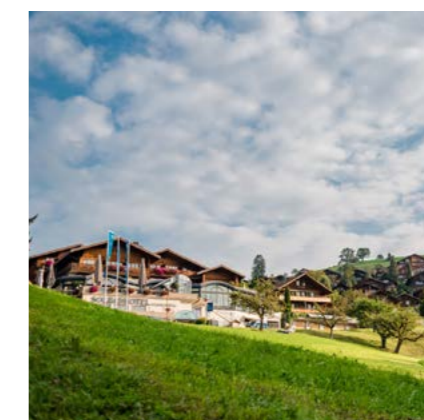
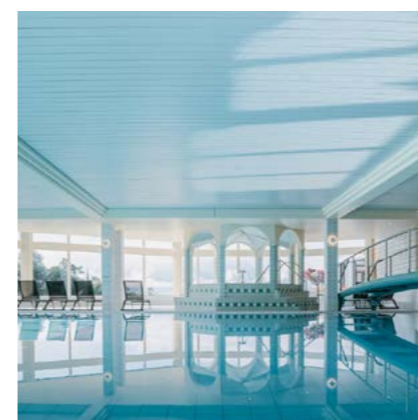
Pour des raisons de sécurité, la police a été contrainte de fermer temporairement l'ensemble du passage sous-voie de la gare. Plusieurs mécaniciens de locomotive ainsi que

des passagers ont été empêchés de rejoindre leurs trains à temps, ce qui a entraîné du mécontentement et des retards dans le trafic ferroviaire. Plusieurs incidents se sont également produits pendant la marche. Des témoins ont rapporté que de nombreux pétards avaient été allumés. Il est



toutefois particulièrement alarmant que plusieurs de ces pétards aient été lancés sur les voies, notamment sur le faisceau de voies 820.

C'est une chance qu'aucun blessé n'ait été à déplorer lors de cette action. Cet incident soulève toutefois à nouveau des questions concernant la sécurité lors des cortèges de supporters et sur la gestion de ces groupes violents dans le cadre des manifestations sportives. Il reste à espérer que personne ne sera blessé à l'avenir lors de telles actions irréfléchies. 🙄

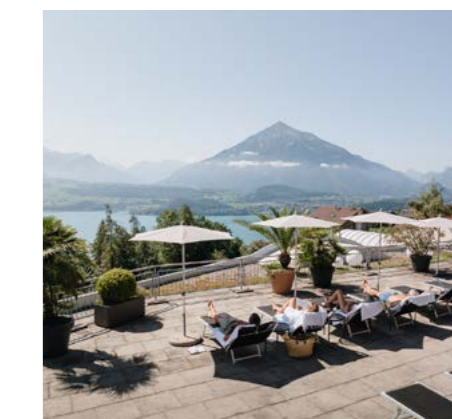
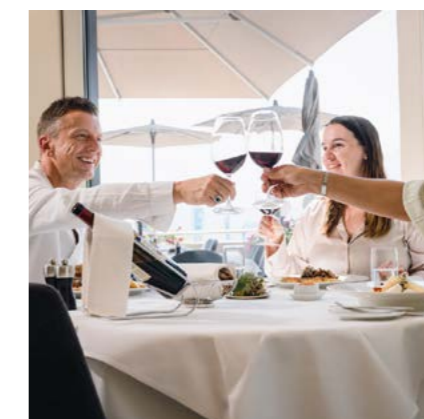



solbadhotel

Mehr erfahren



Wellnesshotel im Berner Oberland
Wo Gastfreundschaft zu Hause ist



Solbadhotel Sigriswilstrasse 117 3655 Sigriswil Tel +41 33 252 25 25 info@solbadhotel.ch solbadhotel.ch

État de la salle de pause à Einsiedeln

Pascal Büsser, président de section SOB

L'état de la salle de pause pour le personnel à Einsiedeln fait depuis longtemps l'objet de discussions. Elle ne dispose presque pas d'espace où l'on peut se reposer. La salle de repos existante se trouve au sous-sol et, en raison de son emplacement et de son aménagement, elle ne remplit pas vraiment sa fonction, c'est-à-dire d'offrir la possibilité de se reposer.

Le local de passage est également le théâtre d'un va-et-vient constant, ce qui rend difficile d'y trouver le calme. On ne peut donc pas vraiment parler de détente effective.

Autre point, les ordinateurs et les postes de travail sont disposés de telle manière que le contenu des écrans est facilement visible par les autres. Pourtant, tous les collaborateurs du SOB ont suivi des formations obligatoires sur la cybersécurité via SoSafe. Ces différents modules enseignent notamment comment les postes de travail doivent être aménagés pour protéger les données et la sécurité, afin qu'aucun tiers ne puisse voir le contenu des écrans. Dans la pratique, cela n'est toutefois pas mis en œuvre dans les locaux actuels.

Comme les locaux sont loués, il est souvent difficile d'y apporter des améliorations substantielles. Lorsque les bailleurs, les communes ou d'autres parties prenantes ne se montrent que peu disposés à coopérer, les progrès en sont régulièrement entravés.

Et maintenant, la moisissure

Il y a environ trois ans, le toit du bâtiment a fait l'objet d'une rénovation. Depuis cette rénovation, le toit ne semble toutefois plus être entièrement étanche. Peu après la fin des travaux,

un petit bac de récupération a dû être installé sous une lucarne pour recueillir l'eau qui s'infiltrait.

Il est donc probable que l'humidité qui s'est infiltrée pendant une longue période ait contribué à la formation



Auffangbecken

de moisissures. Tant que la cause n'est pas éliminée de manière pérenne, les réparations ponctuelles ne constituent qu'un « pansement » provisoire. Dans ces circonstances, l'apparition de

nouveaux dégâts dus à la poursuite des infiltrations d'humidité n'est qu'une question de temps.

Il convient de souligner dans ce contexte l'action rapide et responsable du SOB. Afin de protéger la santé des collaborateurs, la salle du personnel concernée a été immédiatement évacuée. Actuellement, la salle du personnel se trouve dans des locaux provisoires situés dans les anciens guichets près de la halle marchandises, juste à côté. Les temps de trajet ont été vérifiés par le SOB et sont restés inchangés.

On ne sait pas encore combien de temps ce local provisoire restera en place car les travaux de réparation sur le bâtiment sont en cours. Parallèlement, on examine s'il est possible de profiter de l'occasion pour rafraîchir légèrement les locaux, par exemple en remplaçant la moquette ou en effectuant des travaux de peinture. De même, on étudie actuellement comment améliorer à l'avenir la situation concernant les toilettes et les salles de repos.

En raison des travaux en cours et des clarifications supplémentaires, il n'est pour l'instant pas possible de donner une date à laquelle cette solution provisoire prendra fin. Le SOB informera les collaborateurs en temps voulu de l'évolution de la situation. 🙏



Ouverture d'une procédure d'arbitrage auprès de TILO

Groupe des processus VSLF

Le 23 mars 2026, le VSLF, en collaboration avec l'association du personnel transfair, a saisi le tribunal arbitral chez TILO. D'autres partenaires sociaux ont renoncé à y participer. Le motif de la procédure concerne l'interprétation et l'application de la CCT TILO. Concrètement, il s'agit des thèmes suivants :

- **Introduction d'un uniforme obligatoire pour certaines catégories professionnelles**
- **Obtention d'une nouvelle licence pour le réseau ferroviaire italien « Ferrovienord ».**

En ce qui concerne les aspects liés à l'uniforme, la CCT en vigueur prévoyait une participation pleine et entière de la commission du personnel.

Cette implication n'a toutefois été que partielle, tant dans le choix des vêtements qui seront fournis que dans l'élaboration des dispositions d'application fixant leur port obligatoire à partir du 1er octobre 2025. L'article

47 de la CCT exigeait en outre une discussion avec les partenaires sociaux. Pour cette raison, un accord spécifique a été proposé mais il n'a pas été pris en considération. Le VSLF a exigé que l'utilisation des vêtements se fasse sur une base volontaire, comme c'est le cas pour les mécaniciens de locomotive de CFF Voyageurs ou qu'une indemnité en minutes soit accordée pour l'utilisation et la gestion de l'uniforme.

L'accord sur l'indemnité internationale, déjà incluse dans la CCT, avait été négocié il y a des années sur la base d'une licence unique pour le réseau national italien (RFI). Or, TILO a déjà planifié et mis en œuvre une

formation complémentaire pour une deuxième licence italienne pour une partie des mécaniciens de locomotive interopérables. Il s'agit de la nouvelle infrastructure de Ferrovienord qui permet au mécanicien de locomotive TILO de conduire les trains jusqu'à l'aéroport de Milan-Malpensa.

En compensation de l'effort nécessaire pour maintenir ses compétences à jour, il bénéficiera selon la situation actuelle d'un jour de congé payé par an. La revendication des syndicats visait à augmenter ce temps en raison de l'effort supplémentaire requis. En Italie, l'examen périodique a lieu tous les trois ans et se passe séparément pour les deux certificats.

Les deux propositions d'adaptation des conditions de travail avaient été présentées conjointement par les trois syndicats signataires de la CCT. TILO estimait toutefois qu'aucune mise à jour n'était nécessaire, raison pour laquelle l'entreprise considérait qu'elle n'avait même pas à répondre aux différentes revendications.

La voie de la négociation étant impossible à suivre sur cette base et le recours au tribunal arbitral était inévitable. Les deux syndicats VSLF et transfair ont donc saisi le tribunal arbitral. À l'heure de la clôture de la rédaction, la suite de la procédure était encore peu prévisible : aucun arbitre n'a encore été désigné et aucune date de négociation n'a été fixée.

Le VSLF communiquera par newsletter dès que des développements seront connus. En principe, le secret professionnel s'applique toutefois tant que la procédure est en cours. 🙏



De nouveaux problèmes avec l'ETCS en Suisse

Groupe de processus

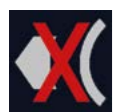
On sait que l'ETCS est en partie responsable du retard de plus de cinq ans pris par le projet « Stuttgart 21 » en Allemagne. Ce printemps, la Suisse a également été touchée.

Sur les 60 nouvelles rames automotrices RABe 512 des CFF, des freins ont dû être analysés afin de garantir que certains essieux « roulent » en permanence et ne glissent pas lors du freinage.

En effet, la mesure de la distance parcourue (odométrie) sur le véhicule constitue une valeur de mesure centrale pour l'ETCS, qui doit répondre aux exigences de sécurité les plus élevées.

Les radars et les systèmes de mesure de l'accélération ne suffisent pas à eux seuls en vue de l'obtention de données odométriques fiables.

Ainsi, en raison du système de sécurité ETCS, des freins en état de marche sont désormais paralysés sur une partie des trains, tandis que l'autre partie n'est pas autorisée à circuler sur les lignes équipées du niveau 2 de l'ETCS. L'OFT et les responsables suisses de l'ETCS auraient été impliqués dans cette décision.



Contrairement à un système de contrôle en ligne (en allemand LZB), la mesure de la distance a toujours été une source d'erreurs importante dans l'ETCS et entraîne une diminution de la stabilité et de la sécurité. Et ce, bien que trois systèmes de mesure différents et redondants soient parfois installés en parallèle.

C'est également la raison pour laquelle l'ETCS ne pourra probablement jamais être utilisé en toute sécurité au niveau



3, c'est-à-dire avec le système dit des « Moving Block ». Le système de contrôle en ligne permet d'obtenir la cadence de circulation avantageuse promise en « Moving Block » et ce quotidiennement depuis plus de 45 ans. (Voir annexe 1) Remarque : la sécurité de l'ensemble du système ETCS dépend de la saisie correcte des données par le mécanicien. Voir illustration. 🙄

Localisation au niveau du LZB / intersection entre les deux conducteurs de ligne

Le fil conducteur linéaire dans la voie est croisé tous les 100 ± 5 mètres (points de croisement), c'est-à-dire que le conducteur de ligne est échangé entre celui du milieu et celui vers le rail.

Afin d'éviter les erreurs de mesure dues à l'usure des roues, à l'enrayage et au patinage, différentes approches ont été étudiées lors du développement du LZB. Il a été recommandé d'utiliser une combinaison de radar Doppler, de détection électro-optique des irrégularités de surface ou de comptage des tours de roue, chacune étant associée au croisement des phases décrit plus haut (aux points de croisement tous les 100 m). Contrairement à l'odométrie de l'ETCS, la mesure de la distance et de la vitesse de l'équipement embarqué LZB est relativement simple et se contente d'un capteur de déplacement et d'un accéléromètre sans entretien.

Source : wikipedia.org

6.3.2 Configurer l'ETCS

⚠️ AVERTISSEMENT

Données du train incorrectes dans l'ETCS

Danger de mort ou risque de blessures graves en cas de collision ou de déraillement!

- ▶ Le mécanicien est responsable de la saisie correcte des données du train.
- ▶ Le mécanicien est responsable du contrôle de toutes les données du train proposées par l'électronique de commande du véhicule ECV avant de les confirmer.
- ▶ Si la composition est renforcée ou affaiblie ou si des freins sont isolés, les données du train doivent être à nouveau saisies.

L'ETCS entraîne la mise hors service de freins en état de marche

Groupe de processus

MÀ la mi-février, il a été révélé que des problèmes d'odométrie (écart dans le calcul de la distance parcourue et de la vitesse) survenaient lors des freinages sur les véhicules RABe 512 « IR Dosto » de Stadler Rail. Pour y remédier, il a été décidé de désactiver les freins sur les bogies équipés de capteurs de vitesse. La puissance de freinage ainsi réduite entraîne des vitesses plus faibles et des distances de freinage plus longues. Cette mesure a été levée fin mars. Le problème n'a pas pu être entièrement résolu, mais le logiciel du système de contrôle et de commande a été adapté. Le véhicule peut désormais, en ETCS level 2, désactiver automatiquement les freins pneumatiques sur les voitures concernées. Le personnel des locomotives a l'impression d'avoir une force de freinage élevée, qui peut en réalité s'avérer nettement plus faible dans certaines conditions.

Le personnel de conduite connaît déjà un comportement similaire sur certaines RABe 523 « Flirt » qui circulent avec la « nouvelle courbe de traction et de freinage ». Il s'agit là aussi d'une adaptation logicielle visant à réduire la part de freinage pneumatique, à limiter l'utilisation de l'antipatinage et ainsi à économiser de l'énergie. Cela a surtout conduit à un comportement de conduite imprévisible pour le personnel des locomotives et à des différences importantes dans la conduite de ces mêmes véhicules. En particulier par temps humide, on observe parfois des allongements très importants de la distance de freinage. Cela a déjà conduit à des dépassements de points d'arrêt.

Ce qui frappe une fois de plus avec l'ETCS, c'est son fort potentiel d'erreurs en raison de sa complexité et de son développement constant en cours d'exploitation. Par le passé, tous les fabricants de produits ETCS ont rencontré des problèmes de développement similaires. Alstom ne peut toujours pas garantir un fonctionnement stable sur certaines versions, ce qui entraîne de longs délais de mise en service le matin,

car des réinitialisations préventives du système doivent être effectuées. Siemens a également connu d'importantes difficultés de démarrage. Au début, d'une part, on roulait parfois « au feeling » avec des écrans noirs en level 2. Autre exemple, sur le Flirt, il fallait désactiver la vitesse de consigne car celle-ci pouvait tomber en panne et les véhicules se mettaient à accélérer spontanément.

Pour le personnel des locomotives, la confiance dans le système a de nouveau quelque peu baissé en raison de ces nouveaux problèmes liés à l'ETCS, qui entravent une fois de plus l'exploitation. Des normes de sécurité plus élevées sont imposées, mais nous constatons sans cesse de nouveaux problèmes. Il y aura certainement encore des incidents à l'avenir, nous restons dans l'expectative. 🙄

Nouveaux formulaires d'ordre

Groupe technique VSLF

Depuis décembre 2025, les formulaires d'ordre, disponibles dans chaque cabine de conduite, sont désormais imprimés au format A4 au lieu du format A5. Il y aurait ainsi plus d'espace pour écrire, à condition bien sûr de trouver une surface plane de 21,0 x 29,7 cm dans la cabine de conduite...

Les casiers de rangement ne sont dimensionnés que pour le format A5, ce qui explique pourquoi les blocs de papier doivent désormais être pliés, insérés au forceps ou traînés quelque part dans la cabine de conduite. Le SOB



a fait preuve de pragmatisme en se procurant des classeurs pour ranger les différents blocs de manière bien ordonnée.

Ces chemises sont disponibles au prix de 15,90 francs pièce.



Remarquez la répartition amusante des ordres. Lorsque l'on regarde le recto, on peut toujours deviner le numéro de l'ordre au verso :

		Recto	Verso
Bloc	Ordre :	1	8
Bloc	Ordre :	2	7
Bloc	Ordre :	3	4
Bloc	Ordre :	5	6
Bloc	Ordre :	9	-

On déplore aussi que les nouveautés concernant ces formulaires, qui doivent généralement être remplis sous la pression du temps lors d'un arrêt en cours de route, n'aient pas été expliquées au personnel des locomotives avant leur mise en place. Cela contraste avec ce qui s'est passé pour d'autres catégories de personnel. La sécurité avant tout, mais pas pour le personnel des locomotives. 🙄

Erratum

Les abréviations sont parfois aléatoires ou peuvent prêter à confusion. Une erreur s'est ainsi glissée dans le dernier numéro de LocoFolio, dans l'article « Visite éclair à la Forchbahn ». L'abréviation ECM ne signifie pas « Enterprise Content Management » comme indiqué, mais spécifiquement dans le domaine ferroviaire, « Entity in Charge of Maintenance », soit « entité chargée de la maintenance ».

L'Entity in Charge of Content (ECC) : Simon Steinmann, rédacteur du LocoFolio 🙄

Tragi-comédie lors de l'introduction des nouveaux formulaires d'ordre

Groupe formulaires du VSLF

Lors du changement d'horaire de décembre 2025, de nouveaux formulaires d'ordre ont été introduits dans le cadre des modifications réglementaires. Chez CFF-PP, cette introduction a tourné au n'importe quoi : tout d'abord, le personnel des locomotives n'a pas reçu de formation à temps sur la manière de remplir ces nouveaux formulaires d'ordre. Pourtant, même la Deutsche Bahn avait réussi à le faire de manière ponctuelle !

Ensuite, lors du changement d'horaire 2025, aucun nouveau formulaire n'était disponible dans les cabines de conduite. Les mécaniciens ont dû veiller eux-mêmes à disposer à tout moment d'un nombre suffisant de formulaires d'ordre afin de pouvoir agir correctement en cas de perturbation. Cela ne constituait pas une solution fiable pour ces formulaires indispensables dans le processus de gestion des perturbations, qui est critique pour la sécurité. Le fait que le nouveau format A4 ne s'adapte à aucun des supports existants n'aide pas non plus. Les premiers blocs de formulaires font lentement leur apparition dans les cabines de conduite, mais ils sont pliés sans ménagement et fourrés dans les supports existants, prévus pour le format A5.

Conclusion : si le personnel des locomotives travaillait aussi mal, cela ferait des



étincelles. Nous n'attendions rien et avons pourtant été déçus.

La comparaison avec la Südostbahn montre que les choses auraient pu se passer tout autrement : la formation sur les nouveaux formulaires d'ordre y a été dispensée en temps utile en octobre/novembre 2025. Les formulaires étaient disponibles partout dans les délais et ont été placés dans chaque cabine de conduite dans un élégant dossier, prévu pour des documents au format A4. Le dossier a même été choisi en collaboration avec les partenaires sociaux. C'est simplement ainsi que les choses auraient aussi dû se passer aux CFF. Nous ne comprenons pas pourquoi le leader suisse du marché n'est plus capable de faire cela. 🐣

Transparence des coûts sans le personnel des locomotives

Groupe technique VSLF

Depuis l'époque d'Andreas Meyer, ancien CEO des CFF, le rêve des trains sans mécanicien n'a pas disparu. Bien sûr, il existe différents systèmes ferroviaires qui circulent avec un contrôle à distance sans mécanicien. Pour des systèmes sur rail, ce n'est pas sorcier. Néanmoins, le trafic grandes lignes en est encore loin. À part de grandes promesses de la part de l'infrastructure et de l'industrie et des sommes sonnantes et trébuchantes, il n'y a pas grand-chose.

Actuellement, l'ATO de niveau 2, c'est-à-dire la conduite automatique sous la responsabilité d'un mécanicien, est à la mode. Cela sera probablement introduit progressivement sur la plupart des lignes. Non pas parce que cela améliorerait les temps de trajet ou permettrait d'économiser de l'énergie, mais parce que trop de promesses ont été faites et qu'il faut donc lentement introduire quelque chose de moderne. Les coûts élevés doivent finir par produire un résultat tangible. Et ainsi va la justification de toujours continuer à allouer des fonds supplémentaires. Une comparaison entre les coûts et les bénéfices, c'est-à-dire une analyse réelle de

la rentabilité, s'impose depuis longtemps. Le résultat serait sans doute décevant. La plausibilité des grandes promesses devrait être vérifiée avant tout financement. Le plus grand danger pour les entreprises ferroviaires et l'Office fédéral des transports serait sans doute l'introduction de trains sans mécanicien. Cela mettrait alors en évidence le peu d'économies que l'on peut réaliser sans personnel de conduite et la faible baisse des coûts des transports publics.

Informations complémentaires et dossier du VSLF sur la conduite automatique des trains (ATO) : 🐣



Beaucoup d'argent et peu de bon sens

Groupe technique VSLF



Actualisiert 8. September 2016, 15:53

BLT

Waldenburgerbahn fährt ab 2022 ohne Lokführer

BLT-Direktor Andreas Büttiker hat grosse Pläne. Nach dem Kauf der Waldenburgerbahn plant er, ab 2022 auf computergesteuerte Linienführung zu wechseln.



Basler Zeitung (BaZ) du 18 mars 2026

«La conduite entièrement autonome ne peut pas être mise en place du jour au lendemain»

La compagnie Baselland Transport SA (BLT) écrit l'histoire : elle est la première compagnie ferroviaire de Suisse à mettre en service la conduite semi-automatique en exploitation régulière. Dans un entretien avec la BaZ, le CEO Frédéric Monard explique pourquoi des tramways entièrement

autonomes dans le centre-ville de Bâle sont encore loin d'être une réalité et quels obstacles techniques et réglementaires il faudrait surmonter.

En résumé : malgré les grandes promesses faites en 2016, la Waldenburgerbahn circule encore et toujours sous l'entière responsabilité du mécanicien, assisté par des équipements électroniques coûteux et superflus.

La conduite sans mécanicien a du sens si elle permet de réduire les coûts. La conduite semi-autonome, lorsqu'un mécanicien est tout de même nécessaire, est tout simplement inutile et coûteuse.

Il est remarquable de constater combien d'argent les pouvoirs publics continuent d'y investir, alors que nous en sommes « encore à des décennies de cela ». 🐣

Le dilemme des temps de trajet

Groupe technique VSLF

Le train 2662, généralement composé d'une seule rame ICN, passe la nuit à Arth-Goldau. En soi, rien de spectaculaire. La particularité ici est qu'il est remis sur une voie qui, d'un point de vue opérationnel, se compose de deux sections. D'une part, la moitié arrière se trouve sur la voie 12 contre un butoir, d'autre part, la moitié avant se trouve sur la voie 72. En réalité, il s'agit de la même voie, mais la différence réside au niveau de la signalisation : la voie 72 est centralisée et visible par le centre d'exploitation tandis que la voie 12 n'est pas centralisée et aucune occupation ne s'affiche donc dans le poste d'enclenchement.

Une autre différence se trouve dans le tableau des temps de marche destiné au personnel des locomotives. Par le passé, la voie 12 était attribuée au groupe GD10 avec un temps de marche de 5 minutes, tandis que la voie 72 était attribuée au groupe GD60 avec un temps de marche de 8 minutes. Récemment, cependant, la voie 12 a été attribuée au groupe GD39 et ne bénéficie plus que d'un temps de marche de 4 minutes. Nous ignorons si cela s'inscrit dans le cadre de tentatives d'amélioration de l'efficacité ; ce que l'on sait toutefois, c'est que la distance est rela-

tivement importante entre la voie 12 et la voie 39. Cette nouvelle attribution semble quelque peu artificielle.

Selon la planification annuelle, le trajet vers le train 2662 est désormais indiqué comme prenant 4 minutes, bien que l'une des deux cabines de conduite se trouve sur la voie 72. Et cela a une certaine importance. Le processus de mise en service du véhicule ICN prévoit que le personnel des locomotives commence son travail dans la cabine de conduite de départ, c'est-à-dire celle qui est utilisée en premier pour un trajet en train ou une manœuvre. Étant donné que la cabine de conduite de la voie 12 se trouve devant un butoir, il semble logique dans ce cas que la cabine de conduite utilisée en premier se trouve sur la voie 72.

La situation devient encore plus confuse lorsqu'on examine la planification du personnel des trains. Celui-ci n'a pas de temps de marche vers le faisceau GD10, ni vers GD39, ni encore en direction de GD60. Le personnel des trains commence son travail au faisceau GD50 avec un temps de marche de 10 minutes. Or, le faisceau GD50 désigne les voies 56 à 58,

05:45	4'	Wegzeit (LF)	GD (GD-PB) - GD (GD39)
		2662	ICN
05:49	26'	IBN (vollständig) (LF)	GD (Gl. 12)

qui se trouvent loin des voies 12/72, dans une autre partie de la gare, et n'ont aucun point de contact avec le train 2662.

On peut se demander pourquoi les temps de marche suscitent toujours autant de débats. En principe, il devrait être dans l'intérêt de l'employeur que le personnel

		31113	Flirt
05:36	13'	Dienstfahrt (DF)	ZG (Gl. 4) - RK (Gl. 2)
		8622	Flirt
05:49	4'	Übernahme (LF)	RK (Gl. 6)
05:53	31'	Zug (LF)	Mod RK (Gl. 6) - LB (Gl. 6)

05:57	10'	Wegzeit (DF)	GD (GDTaxi) - GD (GD50)
		2662	ICN
06:12	6'	Kommerzielle Inbetriebnahme (Z)	... GD (Gl. 72) Feld -

des locomotives dispose de suffisamment de temps dans les gares pour se déplacer entre les différents lieux de travail. Par ailleurs, contrairement aux voyageurs, le personnel des locomotives ne bénéficie d'aucun temps de correspondance minimum dans les gares. Alors que pour les correspondances, on table généralement sur un temps de correspondance de 2 à 7 minutes, le personnel des locomotives est toujours prévu avec 0 minute. Cela peut parfois conduire à des situations délicates mais rien n'est fait là-contre. 🐣

Les signalisations trompeuses ne seront pas modifiées

Groupe technique VSLF

erwahrung durch Zugbeeinflussung und Plusieurs fois par an, le VSLF est en contact avec CFF Infrastructure dans le cadre d'un échange entre partenaires sociaux, en mettant particulièrement l'accent sur les questions de signalisation. Les problèmes liés aux incidents de signalisation survenus à Zurich Mülligen et Genève Cornavin ont récemment été abordés. À Mülligen, la limite de manœuvre est signalée de manière extrêmement malheureuse ; à Genève, de nouvelles signalisations peu claires et prêtant à confusion ont été installées. CFF Infrastructure n'est pas d'avis qu'il faille apporter des modifications sur ces deux sites.

À Mülligen, contrairement à la pratique habituelle pour les signaux placés à gauche, la limite de manœuvre est indiquée à droite par un petit panneau de fin



de gare situé à l'arrière du signal d'entrée. La crainte de créer une « sursignalisation » en installant un panneau d'arrêt de manœuvre plus grand et réfléchissant sur le côté gauche est jugée plus importante. Nous avons demandé que cette position soit réexaminée.

À Genève, de petits signaux, plutôt utilisés dans les tunnels sombres, ont été installés sous la marquise. Sur certaines voies, également du côté droit. Le risque de confusion est accru avec le nouveau signal de type N dans la mesure où sur certaines voies le point lumineux orange est toujours allumé, l'assentiment étant indiqué uniquement par un petit « 4 » situé sous le point lumineux. Avec l'ancien système L, soit deux points lumineux orange étaient allumés pour signaler l'absence d'assentiment, soit un point vert et un point orange pour la voie libre. La proposition d'installer des signaux plus grands a été rejetée d'une part pour des raisons de coût, d'autre part par crainte du vandalisme. Il existe encore de nombreuses autres situations où la signalisation des tunnels est utilisée, pour des raisons pratiques, à des endroits où elle n'est en réalité pas prévue.

Ici aussi, il a été avancé que des risques pour la sécurité existaient en raison du risque de confusion. La position d'Infrastructure est ici que, d'une part, les normes et les prescriptions doivent être respectées et que les signaux sont de toute façon installés selon les normes de sécurité les plus récentes. La surveillance par le système de contrôle de la marche des trains et les distances de glissement seraient toujours respectées. Plusieurs cas de signaux semblent prouver le contraire. Le VSLF soutient ici le point de vue de PP-SQU selon lequel la responsabilité de ces incidents ne peut être attribuée uniquement au personnel des locomotives. 🐣

Signalisation en cabine – une nouvelle comparaison avec l’aviation

Rahel Wyss, membre du comité central VSLE,
responsable CFF Voyageurs

Ce texte fait référence à un article publié dans le dernier LocoFolio concernant l’ETCS. Il s’agit maintenant de savoir quelles adaptations concrètes pourraient être nécessaires dans l’exploitation avec la signalisation en cabine et quel est le rapport avec la qualité insuffisante des sièges pour les aspirants.



Dans mon dernier article « ETCS – argument de vente pour l’ATO et symbole de processus manquants et défallants », j’ai critiqué les niveaux ETCS L1 et L2 à bien des égards. Il s’agissait de l’absence de processus dans la signalisation en cabine ainsi que de la présentation insuffisante des informations et du manque de soutien par des indications ou des avertissements visuels ou sonores. En level 2 en particulier, il n’existe aucune procédure logique permettant de surveiller en permanence l’itinéraire tout en affichant simultanément toutes les informations relatives à la sécurité sur les écrans de la cabine.

Par la suite, un chef de projet de l’infrastructure m’a fait remarquer qu’une comparaison avec « l’espace aérien E » pourrait s’avérer utile. L’espace aérien E sert en quelque sorte de zone tampon entre les espaces aériens strictement contrôlés autour des aéroports et en altitude, et l’espace aérien libre près du sol, où la densité du trafic est moindre. On y trouve aussi bien des avions de ligne volant selon les règles de vol aux instruments (IFR) que des petits avions de l’aviation privée volant selon les règles de vol à vue (VFR). Les vols IFR sont contrôlés et séparés les uns des autres ; les vols VFR, en revanche, ne nécessitent pas d’autorisation et ne sont soumis à aucun contrôle spécifique.

C’est pourquoi, dans certaines circonstances, cet espace aérien doit être surveillé en permanence par les pilotes

eux-mêmes afin de détecter tout autre trafic.

Le chef de projet a fait remarquer que, dans cet espace aérien précis, le regard devait donc également – comme lors d’un trajet avec la signalisation en cabine – être porté simultanément sur l’espace extérieur et sur les instruments dans le cockpit lui-même. La comparaison est très intéressante, c’est pourquoi je m’étends volontiers un peu sur ce sujet. Il existe en effet dans ce domaine trois différences importantes entre les réglementations et les aides en aviation et celles dans le domaine ferroviaire :

1. L’espace aérien E est surveillé par le contrôle aérien et tous les risques potentiels et particularités sont directement communiqués aux pilotes.
2. Chaque avion de ligne est équipé

d’un système appelé TCAS. Celui-ci détecte les avions en approche, les affiche sur l’écran du cockpit, émet des signaux visuels et sonores et réagit en donnant des instructions concrètes aux pilotes en cas de danger potentiel.

3. Dans l’aviation de ligne, le cockpit est en principe occupé par deux pilotes. Lorsque l’espace aérien E est traversé, cela est explicitement mentionné lors du briefing. Il en résulte une répartition claire des tâches : le «pilot flying» pilote l’avion en effectuant toutes les manœuvres habituelles et nécessaires, tandis que le «pilot monitoring» surveille l’espace aérien et se charge d’autres tâches, telles que la communication avec le contrôle aérien.

Sur cette base, les améliorations suivantes peuvent être envisagées pour la

signalisation en cabine de conduite :

1. Sur les lignes avec signalisation en cabine, des mesures de surveillance supplémentaires à l’aide de caméras et de capteurs devraient être mises en place afin de décharger le personnel des locomotives de cette tâche. De même, ces lignes devraient être nettement mieux protégées contre les interférences extérieures.
2. Il faudrait mettre en place une méthodologie différenciée et complète d’indication et d’alerte dans la cabine de conduite. Des signaux sonores spécifiques seraient nécessaires pour les signaux présents à l’extérieur, comme par exemple le panneau ETCS indiquant un point d’arrêt commercial, ainsi que des signaux d’alerte pour les dangers potentiels à l’extérieur et une représentation plus complète de la situation sur les écrans.
3. En principe, une circulation avec signalisation en cabine devrait être effectuée par deux personnes afin de pouvoir appliquer des processus clairs et une répartition judicieuse des tâches.

Je ne pars pas du principe qu’un équipage de deux personnes sera effectivement mis en place dans la cabine de conduite – la tendance actuelle, avec la multiplication des essais ATO, montre en effet une évolution exactement inverse.

De plus, de nombreuses flottes de véhicules devraient voir leurs cabines de conduite considérablement agrandies afin de permettre les principales opérations de commande depuis deux positions différentes. Et puis, il y a aussi le siège de l’aspirant...

Car ce que devrait être aujourd’hui un siège de travail – un siège destiné à l’aspirant mécanicien ou au mécanicien lui-même, qui doit surveiller le trajet et assumer une part de responsabilité – peut plutôt être défini comme un siège pour visiteur : suffisamment inconfortable pour ne pas s’assoupir à cause du bourdonnement monotone dans la cabine, mais en même temps suffisamment à l’écart pour ne presque rien voir de la voie ni de la signalisation extérieure. Une amélioration de ce siège, indépendamment d’un effectif réel de plusieurs personnes, constituerait en revanche une valeur ajoutée tangible sur toutes les lignes et tous les trajets, ainsi qu’une augmentation significative de la sécurité. 🙏

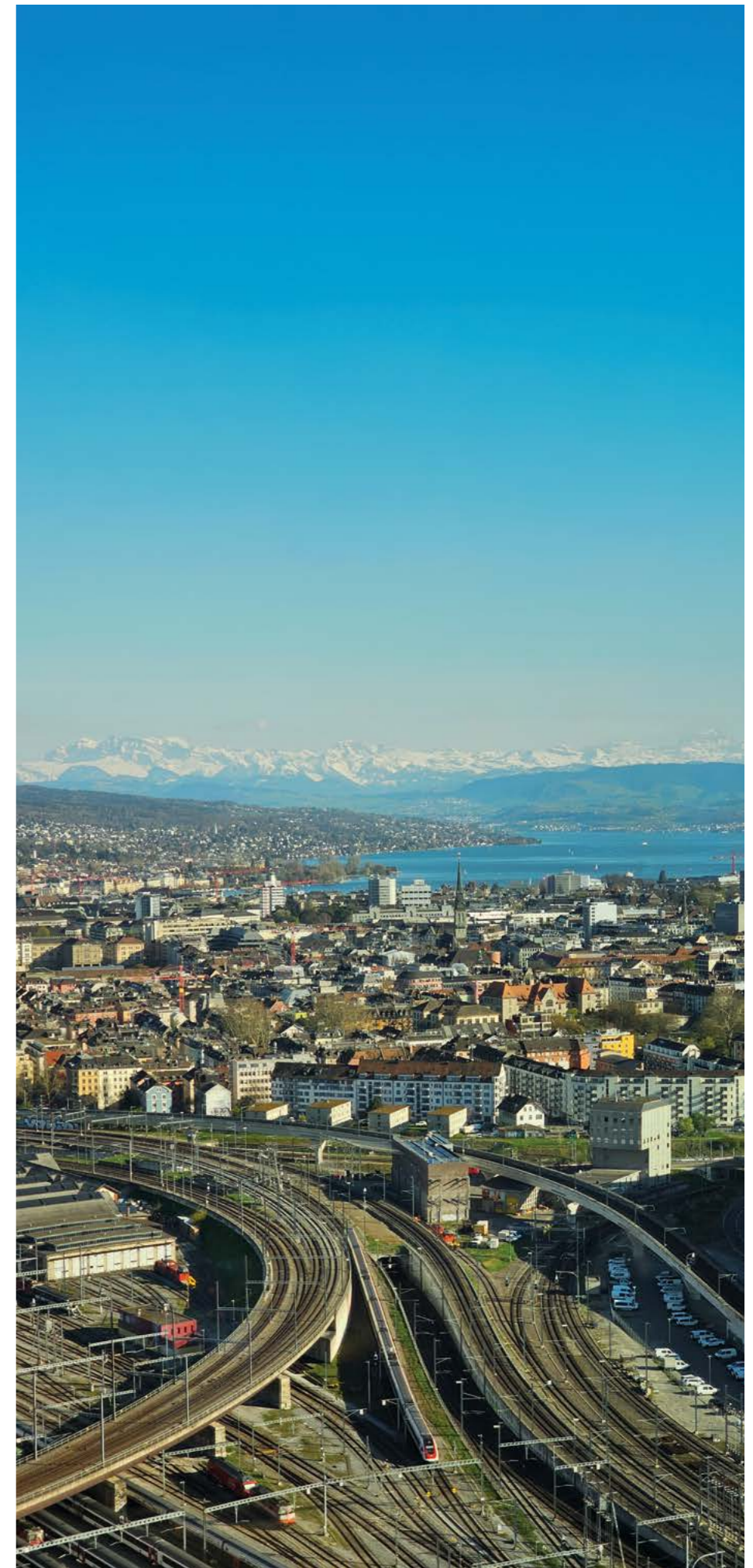


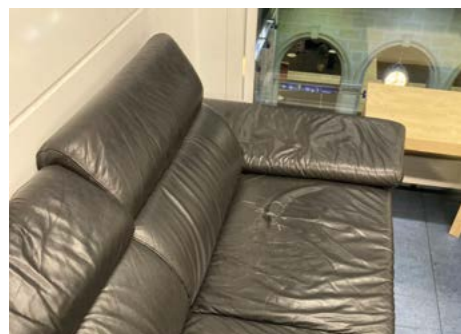
Photo: Stefan Gall

Nouveaux canapés pour la salle de pause de Zurich

Groupe places assises du VSLF

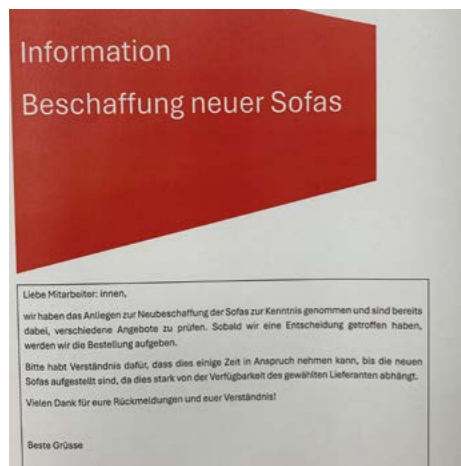
Dans le contexte conflictuel qui règne dans le monde et au sein des CFF, les grands succès sont rares. C'est pourquoi il est d'autant plus important pour de célébrer même les petites victoires. Au cours de l'été 2025, nous avons constaté que les canapés du local de Zurich avaient bien vécu leur vie. Les sièges semblaient dater du Moyen-Âge, étaient complètement usés et troués et avaient depuis longtemps été amortis.

Sans plus attendre, nous avons envoyé un mail au chef production Marcel Lemp, lui demandant aimablement de rapidement remplacer les canapés. Peu après, j'ai reçu une réponse du CTF



Slobodan Pantic, qui nous a informés que le remplacement des canapés était en cours. Peu après, une affiche a également été placardée pour informer les mécaniciens de passage de la situation.

Il a ensuite fallu attendre un certain temps avant que les choses ne bougent à



nouveau. Comme on le sait, les bonnes choses prennent du temps. Puis, enfin une vraie avancée : une nouvelle affiche est apparue !

Et effectivement, lorsque nous sommes repassés dans cette salle, nous avons vu que deux nouveaux canapés y avaient été installés. Cette petite victoire a immédiatement été immortalisée par une photo.

Nous en tirons le bilan suivant : bien que certains collègues critiquent la qualité du nouveau mobilier, le fait que de nouveaux canapés aient été achetés est jugé très positif. Nous sommes heureux de ne pas avoir été renvoyés avec le modèle « KLIPPAN » d'un magasin de meubles suédois, mais d'avoir pu commander dans le catalogue officiel des meubles des CFF. Nous nous demandons néanmoins s'il est vraiment de notre ressort de veiller à ce que le mobilier défectueux soit remplacé si nécessaire. Dans les bureaux administratifs des CFF à Hilfigerstrasse, les canapés auraient certainement été remplacés avant que des trous n'apparaissent. 🙏



Ascenseur en panne dans l'aile nord de la gare centrale de Zurich

Groupe construction VSLF

Lors de travaux de rénovation, le personnel roulant est souvent oublié. C'est une nouvelle fois le cas à la gare centrale de Zurich.

Im Dans l'aile nord de la gare de Zurich HB, les ascenseurs centraux ont été complètement fermés au personnel des CFF d'octobre 2025 à fin 2026, les barrières de protection étant même calées et vissées. De plus, des agents de sécurité surveillent attentivement le respect de l'interdiction d'utilisation. Au cours de l'hiver 2025/2026, les portes des ascenseurs ont même été murées! Cette mesure semble quelque peu exagérée pour une poignée de trajets interdits par jour. Les travaux de rénovation sont de toute façon à l'arrêt la nuit et le week-end et les ascenseurs sont donc fermés inutilement la plupart du temps. Du côté d'Immobilier, on a sans doute voulu faire simple et économique.

Ces ascenseurs sont également extrêmement précieux pour le personnel des locomotives, car ils leur permettent d'accéder rapidement aux trains. Par ailleurs, tous les ascenseurs de cette aile sont obsolètes et donc extrêmement sujets aux pannes. Leur remplacement est absolument nécessaire dans le cadre de la rénovation. Espérons que cela soit effectivement prévu. 🙏



La passerelle déserte de Bâle

Groupe mesures d'économies du VSLF

Une passerelle en gare de Bâle reste désespérément vide. Divers médias en ont déjà parlé et, lors du carnaval de Bâle, cette passerelle a fait l'objet de plusieurs chansons humoristiques.

Un mécanicien de locomotive s'y est rendu à l'heure de pointe, à 7h30. Avec le vide intersidéral qu'il a rencontré, il a pu en tirer une superbe photo. Pour rappel : cette construction n'a coûté que 60 petits millions. Il est réjouissant de voir que l'on sait manifestement faire quelque chose d'utile avec cet argent prétendument si rare...

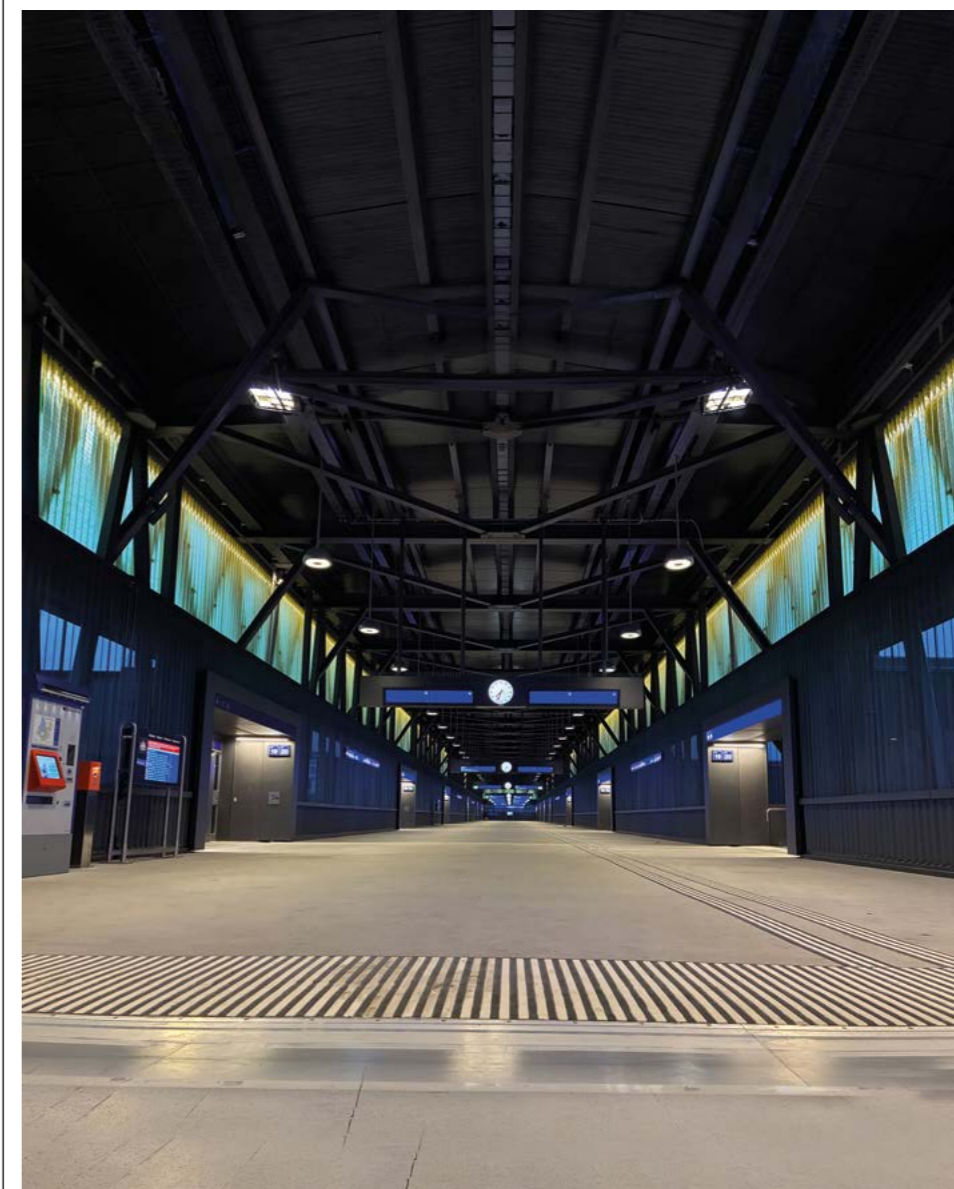
Nous avons fait un petit calcul à ce

sujet. Une simple passerelle piétonne sans ascenseurs, d'une largeur et d'une hauteur réduites de moitié, comme celle qui existait à Zurich Altstetten avant les travaux de rénovation, aurait sans doute coûté un tiers du prix, soit environ 20 millions. On aurait ainsi économisé 40 millions.

Avec le concept d'engagement 2.0, on tente chez CFF-PP-ZFR d'économiser 85 ETP. Supposons que cela « réussisse » effectivement et que l'on économise bien 85 ETP à un salaire annuel de 100 000 CHF, ce qui correspondrait à 8,5 millions par an. On aurait ainsi pu épargner au personnel des locomotives le concept d'engagement 2.0 tant détesté pendant plus de quatre ans pour se retrouver au final à zéro.

Les priorités des CFF sont complètement déséquilibrées.

Le personnel des locomotives en a assez d'entendre ces discours sur la nécessité d'économiser! 🙏





«En retard sur l'horaire»

Entretien avec celui qui est sans doute le mécanicien de locomotive le plus efficace de Suisse : M. Pat Stress, du dépôt de Bremsburg.

Raoul Fassbind, Presidente del VSLF

Une conversation allégorique fictive teintée d'humour et de satire ; toute ressemblance avec des personnes réelles est bien sûr purement fortuite.

Interviewer : Bonjour Monsieur...

Stress : Appelez-moi Stress, Pat Stress !

Interviewer (sourit) : Monsieur Stress, vous êtes considéré comme le mécanicien de locomotive le plus cher du pays. Qu'est-ce que cela vous fait ?

Stress : Eh bien, vous savez, « cher » est toujours une question de perspective. Je me considère plutôt comme un investissement à long terme avec un rendement différé et une faible contre-valeur.

Interviewer : « Différé » est un bon mot-clé. Vos trains le sont apparemment aussi plutôt souvent.

Stress : J'appelle ça le « ralentissement situationnel ». Les chemins de fer aiment bien parler de sécurité et d'efficacité. Je prends cela très au sérieux. Un train à l'arrêt déraile très rarement et consomme moins d'électricité.

Interviewer : Revenons un peu en arrière. Comment avez-vous évolué vers cette forme particulière d'efficacité ?

Stress : Avec un enthousiasme qui, à l'époque, n'était pas encore réglementé contractuellement. J'étais motivé, engagé, ponctuel – presque exemplaire. Un homme avec un rêve d'enfant et une grande passion pour la complexité de l'exploitation ferroviaire. Ensuite sont arrivés les programmes d'économies. Tout est soudainement devenu plus rationnel. Seules les attentes sont restées étonnamment élevées.

Interviewer : Cela signifie-t-il que le niveau des salaires n'a pas augmenté en parallèle ?

Stress : Le salaire maximal a légèrement augmenté mais pas même à hauteur de l'inflation. Les indemnités supplémentaires stagnent pratiquement depuis des décennies. Seul le salaire de base à l'entrée a connu une hausse significative, probablement en raison du taux de rotation du personnel, mais peut-être aussi parce que les anciens salaires n'étaient tout simplement pas adaptés au marché. C'est bien sûr agréable de voir que les aspirants gagnent déjà plus aujourd'hui que ce que nous gagnions à l'époque après notre formation. C'est

pourquoi j'attends toujours nettement plus des aspirants qu'ils ne peuvent en faire et je profite en contrepartie de moments de détente supplémentaires, confortablement installé sur le strapontin du chauffeur.

Interviewer : Quelles autres conséquences les programmes d'économies ont-ils eues pour toi ?

Stress : Eh bien, j'ai appris à l'époque que « faire plus » ne signifie pas automatiquement « recevoir plus ». Au contraire, parfois, cela est simplement présenté comme la nouvelle norme. Sur le plan financier, disons que cela a été une leçon. Et cette leçon n'a jamais vraiment été remise en cause.

Interviewer : Vous parlez d'une frustration persistante ?

Stress : « Frustration » est un mot un peu fort. Je dirais plutôt : une prise de conscience durable. Quand quelque chose a disparu et ne revient pas, on s'adapte. Ou bien on reste idéaliste, quoique c'est plus épuisant à la longue.

Interviewer : Comment cela se manifeste-t-il ?

Stress : Par exemple par une augmentation des jours de maladie. J'ai développé une relation très sensible avec ma santé. Avant, je ne voyais que les signaux ferroviaires et j'ignorais les signaux de mon corps au profit de la stabilité opérationnelle. Aujourd'hui, j'écoute plus attentivement. On pourrait dire que j'agis de manière préventive. Et j'ai appris à utiliser le système. Si, en raison d'arrêts maladie et de la règle de réduction du temps de travail, je me retrouve en déficit, je peux sans problème me mettre en arrêt maladie un jour de congé après une nuit agitée – dans ce cas, je ne serais de toute façon pas en état de travailler.

Interviewer : Les détracteurs affirment que vous avez compris le système et que vous en abusez de manière ciblée.

Stress : Je n'utiliserais jamais un terme aussi fort. Je me contente d'évoluer au sein des structures existantes. Si ces structures favorisent certains résultats, il serait presque imprudent de ne pas les comprendre.

Interviewer : Par exemple, les retards ?

Stress : Oh, le retard est un terme tellement connoté négativement. Je vois plutôt cela comme une organisation flexible des trajets en train pour optimiser le temps de travail. Et si cela redéfinit les pauses et entraîne des heures supplémentaires, cela ne fait que montrer à quel point notre modèle de travail est dynamique.

Interviewer : « Dynamique », ça sonne moderne et optimiste.

Stress : L'optimisme est important. Surtout quand il ne vient pas de l'employeur. L'employeur veut toujours imposer quelque chose. Travailler plus vite, travailler de manière plus monotone, travailler à moindre coût, travailler plus longtemps, etc. Et cela n'est récompensé que par des e-mails de remerciement génériques envoyés de manière sporadique.

Interviewer : C'est pourquoi vous vous engagez aussi fortement au sein du syndicat.

Stress : Oui, c'est un lieu merveilleux et très intéressant pour la réflexion structurelle. De plus, on y découvre toutes sortes de salles de réunion et toutes nettement plus calmes qu'une cabine de

conduite aux heures de pointe, nettement plus lumineuses et plus chaudes qu'une voie de garage la nuit. Et le café et les toilettes sont toujours à portée de main, à tout moment.

Interviewer : On pourrait dire que vous vous êtes habilement soustrait au quotidien opérationnel.

Stress : Je préfère parler de « diversification de mes activités ». Il ne faut pas mettre tous ses œufs dans le même panier. D'ailleurs, on observe une tendance indéniable, surtout chez nos collègues les plus jeunes, à combiner leur travail de terrain avec un poste administratif. Manifestement, eux aussi prennent leur santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée très au sérieux.

Interviewer : Êtes-vous également présent lors des négociations salariales ?

Stress : Bien sûr. Si la reconnaissance ne vient pas d'elle-même, il faut bien l'organiser soi-même. Le fait que l'entreprise doive payer davantage tous ses employés à cause de cet engagement n'est finalement qu'un signe que la cogestion fonctionne. Et restructurer la répartition des dépenses de son employeur pour garantir ses obligations sociales est tout de même un bel objectif dans la vie.

Interviewer : Vos supérieurs voient sans doute les choses différemment.

Stress (sourit) : Nous avons une relation très vivante. J'apporte une certaine liberté d'interprétation dans la mise en œuvre des instructions. Après tout, toutes les règles ne sont pas forcément des chefs-d'œuvre.

Interviewer : On vous considère comme quelqu'un qui met en œuvre les instructions de manière plutôt créative.

Stress : La créativité est pourtant exigée partout. Je ne fais que livrer ce qu'on attend de moi. Et je possède les capacités cognitives nécessaires pour bien évaluer les situations. Il serait dommage que le personnel des locomotives perde toutes ses compétences intrinsèques à cause d'une réglementation excessive et d'une gestion des processus, et ne fasse plus que ce que les bureaucrates et les gratte-papiers jugent correct.

Interviewer : Et vos collègues ? Comment réagissent-ils à votre attitude ?

Stress : Beaucoup sont d'abord dé-

concertés. Ils croient encore à l'ancien discours : l'engagement mène à la reconnaissance. La ponctualité est considérée comme la valeur suprême. Je leur explique alors qu'un rythme régulier et calme peut aussi être très bénéfique – pour la santé et les attentes, et donc tout particulièrement pour la sécurité.

Interviewer : Vous encouragez donc la décélération ?

Stress : Je dirais plutôt à une auto-évaluation saine et réaliste. Il n'est pas nécessaire de rouler plus vite que ce que le système récompense réellement. Ou bien un mécanicien de locomotive a-t-il déjà reçu une augmentation de salaire parce qu'il a rattrapé un retard ? Ou parce qu'il a commencé plus tôt sa préparation de service afin de pouvoir rouler à l'heure en toute sécurité ?

Interviewer : Certains qualifieraient cela de démotivation.

Stress : Ou comme une prise de conscience.

Interviewer : Vous continuez malgré tout à chercher d'autres emplois ?

Stress : Bien sûr. Pat Stress, ce n'est que mon nom, pas ma devise – du moins pas dans tous les domaines. Il existe toujours quelque part un modèle qui pourrait mieux convenir à la répartition de son énergie ou à l'optimisation de son travail.

Interviewer : Quel serait votre idéal ?

Stress : Un lieu de travail où les attentes et la contrepartie se rejoignent réellement. Ou du moins font semblant de se rejoindre. Ou encore où je pourrais mettre à profit mes compétences spécifiques de manière efficace. Beaucoup d'heures de travail, peu de résultats. Je me verrais dans un endroit qui soit le plus improductif possible. Où je pourrais, par exemple, examiner lentement l'ordre des lettres dans les documents et, si nécessaire, y intégrer des optimisations rédactionnelles. Et avec des fautes de frappe, bien sûr, je ne voudrais pas manquer de travail là-bas.

Interviewer : Quand vous repensez à votre carrière aujourd'hui, feriez-vous les choses différemment ?

Stress (regarde un instant par la fenêtre, comme si un train disparaissait quelque part) : Vous savez... avant, je pensais qu'un horaire était une promesse. Quel-

que chose de fiable. Quelque chose qui s'applique à tout le monde.
(Pause) Puis j'ai appris que les horaires ne sont contraignants que pour ceux qui y croient.

Interviewer : Et aujourd'hui ?

Stress : Aujourd'hui, je vois plutôt un système de voies qui ont été posées bien avant moi. J'ai roulé dessus, j'ai accéléré, freiné, je me suis adapté. Et à un moment donné, on se rend compte que peu importe la qualité de sa conduite, on reste sur les mêmes rails.

Interviewer : Ça semble décevant.

Stress : Plutôt éclairant. Le moment où l'on comprend qu'il n'est plus nécessaire d'aller plus vite pour arriver quelque part où l'on n'était de toute façon pas destiné à aller. Et le lendemain, encore. Et encore. Et le soir, je me suis quand même retrouvé à chaque fois là où j'étais parti. (Il se penche en arrière, croise les mains.) Il y a ce moment où l'on cesse de lutter contre l'horaire – et où l'on commence à le lire pour ce qu'il est : une recommandation, un guide approximatif.

Réflexions assises d'un mécanicien de locomotive

Daniel Wachter, mécanicien de locomotive CFF Voyageurs, dépôt de Zurich

Le concept d'engagement 2.0 fait beaucoup de vagues. Tellement qu'il n'a pas été rare pour le soussigné de réagir en levant les yeux au ciel, agacé, lorsque quelqu'un voulait à nouveau lui parler de ce sujet épineux. Pourtant, la question est légitime de savoir si tout va encore retomber sur les épaules du personnel des locomotives.

Les toilettes de la haute administration sont très fréquentées...

Nous sommes jeudi, un jour de mars, il est huit heures et une minute. Le mécanicien de locomotive fait ses besoins dans une cabine des toilettes du deuxième étage, alors qu'il est déjà à l'œuvre depuis plus de trois heures et demie – exceptionnellement peu de temps (!) –, alternant sans cesse entre des mises en service et de la conduite. Les dites toilettes sont depuis longtemps

Interviewer : Et que fait-on alors ?

Stress : On roule différemment. Ni plus vite. Ni plus lentement. Mais en étant plus conscient de l'itinéraire et de ce qui l'entoure.

Interviewer : À côté ?

Stress (sourit) : Au sens figuré, bien sûr. On s'en tient à l'essentiel, on laisse passer le superflu et on se rend compte qu'il n'est pas nécessaire de remplir chaque minute simplement parce qu'elle figure dans le planning.

Interviewer : Avez-vous déjà songé à tout laisser tomber ?

Stress : Tout le monde y pense à un moment ou à un autre. Mais se retirer est rarement l'acte dramatique qu'on imagine. La plupart du temps, c'est un détachement progressif – des attentes, de la précipitation, de l'idée que quelqu'un d'autre donne le rythme.

Interviewer : Et que reste-t-il alors ?

Stress : Le calme. Et un sentiment étrange de... contrôle et de pouvoir. Pas sur le système – ce serait présomptueux.

connues comme le lieu de rencontre des célébrités des CFF – c'est ici que le Who's Who se donne littéralement la main (sur des poignées, espérons-le, lavées). Et ce jeudi matin n'échappe pas à la règle, la porte des toilettes s'ouvre et se ferme toutes les secondes. Quelques mots sont échangés, des mots qui ne sortiraient jamais de la bouche du personnel de conduite. Un petit tour aux toilettes juste avant ou après avoir allumé l'ordinateur... et voilà que les cinq à dix premières minutes de la journée de travail sont déjà passées, car il faut bien, après tout, choyer aussi la machine à café avec amour avant de se mettre sérieusement au travail.

« Scandale ! Veut-il nous interdire d'aller à la machine à café ? »

À l'opposé, il y a la philosophie qui consiste à raccourcir les temps de battement, à éliminer les temps morts entre deux trains et, de préférence, à répartir de courtes pauses ou interruptions de travail après un temps de conduite aussi long que possible. Il serait intéressant de savoir ce qui se passerait si, à l'élite des toilettes qui commence à travailler à huit heures du matin, on n'autorisait la première pause toilettes qu'à midi trente, sans pause cigarette (c'est de toute façon mauvais pour la santé !) ni utilisation de

Mais sur son propre rythme au sein de celui-ci.
(Il se lève, ajuste sa veste)

Interviewer : Un dernier mot pour les jeunes mécaniciens de locomotive ?

Stress (se retourne une dernière fois) : Roulez aussi longtemps que vous le souhaitez. Accélérez si cela vous fait plaisir. Mais n'oubliez pas : le kilomètre le plus cher n'est pas celui que vous parcourez en retard, mais celui où vous accélérez inutilement.

Et un jour... vous réaliserez peut-être que tous les trains que l'on peut conduire ne sont pas forcément votre destination.

Interviewer : Monsieur Stress...

Stress (hoche légèrement la tête) : On se reverra au prochain horaire. Ou peut-être pas.
(Il s'en va. Dehors, un train se met lentement en marche – lentement, presque à contrecœur. Et pourtant, il roule. Et quelque part, dans un bureau sombre, cette minute de retard vient d'être retirée des statistiques.)

la machine à café. Ils seraient alors eux aussi confrontés à un choix : est-ce que j'utilise cette interruption de travail de vingt minutes pour apaiser ma faim ou pour aller aux toilettes ? Et non, un trajet de service n'est pas l'occasion d'aller aux toilettes. En tout cas dans le trafic régional, celles-ci sont de toute façon généralement fermées car elles sont pleines ou en panne.

Quand dois-je aller aux toilettes ?

C'est pourquoi, pour nous, mécaniciens de locomotive, le meilleur moment pour aller aux toilettes se situe pendant le temps restreint entre deux prestations. C'est ainsi que cela se fait sentir. D'abord par la clientèle qui va alors s'indigner, soit via le formulaire de réclamations, soit dans le « 20 Minutes », de la façon dont les CFF créent du retard. Éventuellement aussi par les responsables de la planification, à moins qu'ils ne se soient déjà trouvés un autre emploi, interne ou externe aux CFF.

À noter : même sans ce passage aux toilettes, le temps est déjà compté car certains responsables semblent oublier qu'il faut encore parcourir le trajet du milieu du quai jusqu'à la tête du train. Sur ce : amusez-vous bien à compter les carreaux !

Guide pratique pour une journée de travail sereine et en toute sécurité

Groupe de processus VSLF

Le personnel des locomotives a un besoin presque intrinsèque d'être ponctuel. La journée de travail est généralement planifiée à 10 (dix !) secondes près. Mais la pression du temps n'a pas commencé à augmenter seulement depuis l'introduction du concept d'engagement ZF 2.0 chez CFF Voyageurs.

Cette pression entraîne des contraintes récurrentes telles que le stress, la tension et l'épuisement. Cela se traduit à son tour par une baisse de la conscience de la situation et un manque de concentration. En conséquence, on peut s'attendre à des incidents bénins, voire à des accidents graves. C'est pourquoi le VSLF propose dans cet article une aide simple pour réduire à la fois les causes et les effets.

Il vous faut :

- Un autocollant pour vitre (disponible dans chaque cabine de conduite)
- Un couteau de poche ou des ciseaux
- Le téléphone portable de service

Étape 1 : Découpez dans l'autocollant une bande d'environ 1 cm de large et de plusieurs centimètres de long. Pour vous aider à vous repérer, la suite de lettres « inutilis » figurant sur le film « WC inutilisable » est un bon repère – mais vous pouvez aussi raccourcir légèrement la bande selon vos besoins.

Étape 2 : ouvrez l'application TIP2 sur ton téléphone de service et chargez un service à venir, un service déjà commencé ou un service récemment terminé.

-> Pour un service à venir, l'avis de prise de service ne doit pas encore avoir été envoyé. Place ici la bande adhésive sous la troisième indication de temps.

-> Pour un service commencé et fraîchement mis à jour, place la bande adhésive directement sous la barre jaune (« prestation actuelle »).
-> Pour le service terminé, tu le télécharges à nouveau dans son intégralité et places l'autocollant sous la deuxième indication de temps. La distance latérale par rapport au bord de l'écran est d'environ 1 à 2 mm.

Étape 3 : Vérifie si l'écran tactile fonctionne toujours sans restriction et si le collage n'a pas modifié par inadvertance des paramètres ou provoqué des saisies.

Étape 4 : À la première occasion, vérifie si seule l'heure de début de la prestation en cours est encore visible. Vérifie cela à différents moments si nécessaire, car toutes les prestations ne sont pas affichées dans le même format.

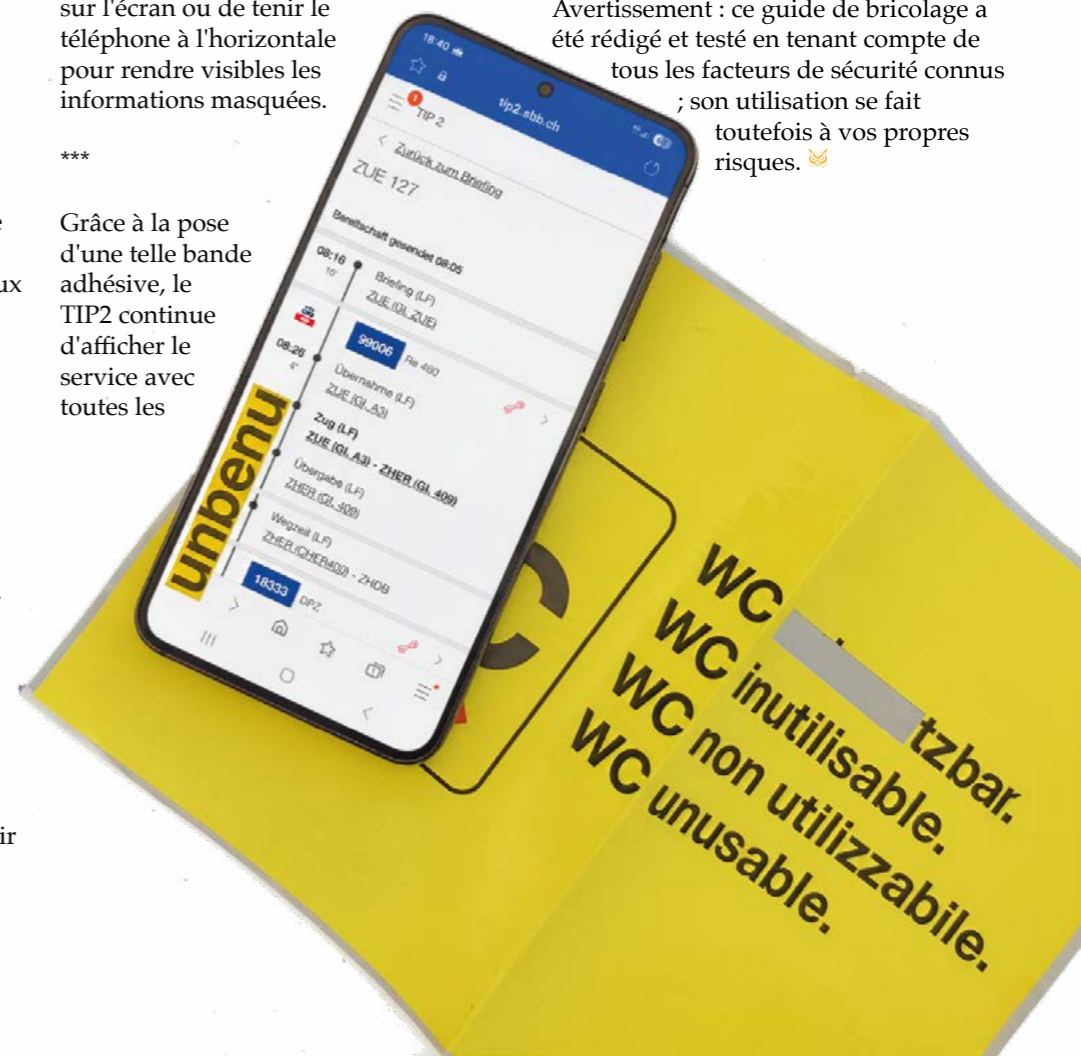
Étape 5 : effectuez désormais vos services avec un calme professionnel. Remarques importantes : les films de ce type, spécialement conçus pour être utilisés sur du verre, peuvent être retirés en quelques secondes sans laisser de traces si nécessaire. Les applications essentielles des niveaux de secours, telles que V-App R ou RADN, restent faciles à utiliser et à lire malgré l'autocollant. Si nécessaire, il est également possible de zoomer sur l'écran ou de tenir le téléphone à l'horizontale pour rendre visibles les informations masquées.

Grâce à la pose d'une telle bande adhésive, le TIP2 continue d'afficher le service avec toutes les

prestations, mais seule l'heure de début de la prestation en cours est normalement visible. Cela évite dans une large mesure un mode de travail précipité, où l'on tient souvent déjà compte des horaires de la prestation suivante et de celle d'après, et où l'accent est mis sur le respect des délais, mais pas nécessairement sur le bon déroulement de la prestation en question. Grâce à cette simple adaptation de l'écran, l'attention est détournée du planning pour se concentrer sur un mode de travail sûr et conscient. La question de savoir s'il est possible de faire une pause toilettes, de réinitialiser le véhicule ou d'emprunter le chemin sécurisé ne doit jamais être tranchée en donnant la priorité à la ponctualité de la prestation suivante. Un test pratique approfondi de l'application a donné les résultats suivants :

- La pression temporelle pendant le travail a été réduite de 83,3 %.
- Le niveau de stress général a été réduit de 72,5 %.
- Les pannes de véhicule dues à des erreurs de manipulation ont été réduites de 58,1 %.
- La satisfaction au travail a augmenté de 49,9 %.
- L'attention portée à la sécurité a augmenté de 61,2 %.

Avertissement : ce guide de bricolage a été rédigé et testé en tenant compte de tous les facteurs de sécurité connus ; son utilisation se fait toutefois à vos propres risques.



Sortie de la section BLS au musée technique ENTER

Comité de la section BLS

Le 9 janvier, nous avons eu le plaisir de visiter le musée technique ENTER à Derendingen avec la section BLS. Ce musée permet de découvrir l'évolution de la technique à travers des salles passionnantes. Un grand merci également à l'excellent guide qui a su nous expliquer certains postes avec une grande expertise.

Nous aurions pu passer encore plus de temps dans ce musée. Bien sûr, un apéritif s'imposait ensuite. Un grand merci à tous les membres qui ont pu y participer. 🍷



Nouveau comité pour la section Berne

Marco Gaschen, secrétaire de la section Berne du VSLF

Une nouvelle fois, c'est sous une légère chute de neige que nous avons tenu notre AG à Herrenschwanden. David Anliker a été chaleureusement remercié pour ses nombreuses années d'activité en tant que président. Nous avons également remercié Michael Affolter, qui quitte ses fonctions, pour son engagement en tant que vérificateur des comptes.

Les membres présents ont élu comme nouveau président l'ancien vice-président Stefan Gfeller. Marc Eschmann

(membre adjoint) et Richard Scholtens (vérificateur des comptes) ont également été élus au comité. Le nouveau comité se réjouit de pouvoir s'engager de manière unie pour la section de Berne et est ouvert à toutes les demandes.

Trente personnes ont activement participé à l'assemblée et, après une partie interne à la section, elles ont pu assister à un résumé des négociations sur les BAR proposé par la délégation de négociation du VSLF, c'est-à-dire Raoul, Rahel et Marc. Andreas Haller, responsable HR PP CFF, nous a ensuite rendu visite et a répondu à nos questions après avoir présenté les résultats des négociations du point de vue des CFF.

Lors du délicieux repas qui a suivi, 37 personnes étaient présentes. La soirée s'est terminée dans la bonne humeur et la convivialité. Cette fois-ci, le car postal n'a pas eu besoin de chaînes à neige pour le retour, contrairement à l'année précédente. 🍷

Präsident Gfeller Stefan bern@vslf.com stefan.gfeller@sbb.ch 051 281 01 13	Vizepräsident Gusset Simon vizebern@vslf.com simon.gusset@sbb.ch 051 281 29 09	Kassier Gfeller Lars lars.gfeller2@sbb.ch 051 281 58 13
Sekretär Gaschen Marco marco.gaschen@sbb.ch 051 284 05 82	Beisitzer 1 Eschmann Marc marc.eschmann@sbb.ch 051 281 84 14	Beisitzer 2 Guex Eric eric.guex@sbb.ch 051 281 38 05
GRPK 1 Odermatt Richard richard.odermatt@sbb.ch 051 281 39 28	GRPK 2 Scholtens Richard richard.scholtens@sbb.ch 051 284 05 85	Obmann BN Gusset Simon simon.gusset@sbb.ch 051 281 29 09
Obmann BP Eschmann Marc marc.eschmann@sbb.ch 051 281 84 14	Obmann BO Reuchonstein Daniel daniel.reuchonstein@sbb.ch 051 281 33 91	Obmann BI Hänni Philippe philippe.hanni@sbb.ch 079 564 05 92

Delegierte: Sommer Markus, Huber Stefan, Hänni Philipp, Zimmermann Christoph, Eratz Simon Gusset



LETTRES DE LECTEUR

Commentaires sur le LocoFolio anniversaire 2/2025

Quelle superbe couverture ! Elle embellit magnifiquement la première page de cette édition anniversaire du LocoFolio 2/2025. Elle reflète également de belle manière l'esprit qui a caractérisé le VSLF jusqu'à présent. Félicitations à l'équipe qui l'a conçu.

Les nombreuses contributions sous la rubrique « Ce qui nous unit – votre voix » sont impressionnantes. Les félicitations proviennent de tous les métiers ferroviaires ainsi que de vos chefs et des entreprises. Il en ressort la volonté que tout le monde tire à la même corde.

Les contributions concernant les BAR et le concept d'intervention ZF 2.0 sont malheureusement un peu moins reluisantes. On ne peut s'empêcher de soupçonner que les préoccupations de la base ne sont pas tout à fait prises au sérieux. Des exigences allant jusqu'au maximum techniquement réalisable sont formulées, apparemment sans grande considération pour les éventuelles sensibilités des personnes concernées, ce qui peut entraîner frustration et démotivation. Il y a quelques années, les plus hauts dirigeants n'avaient-ils pas proclamé leur intention d'élargir les rayons des dépôts, d'étendre les connaissances en matière de véhicules et d'obtenir ainsi, d'une part, une plus grande diversité dans l'enchaînement des tours de service et, d'autre part, une plus grande flexibilité dans la planification ? Où sont donc passées ces nobles intentions ? Plus le temps passe, plus l'association dans son ensemble est sollicitée. Jusqu'à présent, j'ai découvert le VSLF comme une association compétente et motivée, dirigée par des personnes de qualité. Il convient de continuer à cultiver cela et à promouvoir cette qualité afin d'obtenir des succès adéquats dans le contexte actuel. Pour cela, il faut définir

des objectifs stratégiques au niveau du comité, ce qui, en raison des intérêts divergents dans les communautés de négociations, conduira inévitablement à des critiques sur les revendications extrêmes. Bien sûr, les directives relatives au temps de travail et aux préférences de tendance sont fixées par l'employeur, mais lors de leur élaboration, la voix des personnes concernées, c'est-à-dire celle du syndicat, est certainement consultée pour trouver des solutions réalisables. Cette critique repose essentiellement sur les expériences et les informations de la base. À chaque étape, la critique doit être accompagnée d'une contre-proposition, réalisable afin d'être négociable. Et une telle critique ou information de la base à la direction, c'est-à-dire de bas en haut, doit recevoir une réponse adéquate et personnalisée ! Cela motivera les membres à s'impliquer et fournit des arguments convaincants pour les négociations. Les débuts de l'ADL, qui ont été un échec cuisant faute d'algorithme adapté à la situation, en sont un bon exemple. Grâce aux interventions de la base, cela a permis de réunir les parties concernées autour d'une table et d'obtenir ainsi des améliorations substantielles.

Encore un mot sur la communication : L'outil d'information de base du VSLF est le LocoFolio, avec ses articles complets et détaillés. En outre, des newsletters sont publiées à intervalles irréguliers, fournissant des informations rapides « on the spot ». Dans la newsletter, il est possible d'écrire de tout mais pas sur de longues pages A4. Sinon, le risque que le texte ne soit plus lu avec suffisamment d'attention et perde ainsi son contenu informatif devient trop grand. En tant que l'un des innombrables passagers européens, je suis très intéressé par un réseau ferroviaire qui fonctionne bien et donc par une association professionnelle telle que le VSLF. Une association qui n'opère pas avec des slogans idéologiques, mais qui exprime ses préoccupations avec des arguments factuels et mûrement réfléchis dans l'intérêt de la cause. Cela nécessite la coopération de tous les membres sous

une forme appropriée. Il ne fait aucun doute que le VSLF en est capable, même si le vent souffle parfois de face. Restez mobilisés, comme vous l'avez toujours été ces dernières années, pour un chemin de fer qui fonctionne et des conditions de travail tout à fait acceptables.

Uerikon, le 4 février 2026
Hans Baer 🍷



Lors des Fêtes, un panier cadeau a été déposé sur l'armoire du vestiaire, accompagné d'une jolie carte. En revanche, pour la deuxième année consécutive, aucun souper de Noël n'a été organisé pour nous, les mécaniciens de locomotive à Berne. Tout le monde ne regrette pas cette situation, loin s'en faut, mais certains oui. La dernière fois qu'une telle soirée a été organisée, c'était fin 2023. Depuis, quatorze mécaniciens de locomotive ont été accueillis à Berne et deux classes totalisant onze aspirants ont commencé ou même déjà terminé leur formation.

Quelle impression cela fait-il lorsque le nouvel employeur n'organise pas d'événement dans le nouveau dépôt où l'on ne se voit presque pas, à part entre deux portes, en salle de pause, sur le quai, dans les voies ou lors de relèves ? Il y a inévitablement des « mécaniciens fantômes » que personne ne connaît ou n'a jamais vus. Ah, tu es aussi à Berne ? Sous la pression du personnel des locomotives, les derniers arrivants ont au moins été présentés au personnel existant pendant quelques secondes sur l'écran télé de la salle de pause, avec des photos où ils portaient des lunettes de soleil et un chapeau. Une sortie de boîte en fin d'année pourrait renforcer la cohésion au sein de l'équipe et avoir un effet positif sur la satisfaction des employés, qui était inférieure à la moyenne, de même que lors de la dernière enquête de satisfaction (PeMo). Ces résultats inquiétants ne semblent pas déranger car les mesures pour tenter d'y remédier n'ont pas été discutées avec l'équipe comme annoncé. Il faut espérer que d'ici à la fin de l'année prochaine, un vent nouveau soufflera sur le dépôt et que l'ambiance au sein des collègues redeviendra aussi bonne qu'auparavant. Un mécanicien de locomotive bernois 🍷

Villars-sur-Glâne–Matran: Fehlendes Blocksignal S937/837, km 59.7

Herausgeber: I-NAT-BST-SSR-FDY

Beschreibung:

Bitte führen Sie in R I-30131 auf den Seiten 121/200 (gültig ab 25.08.2025) die nachfolgende rot markierte Änderung aus.

Gültig ab 01.12.2025

Seite Page Pagina	Änderung Modification Modifica	
121/200,25, 8,11	Block S937/837 61.8 60.8 59.7 60.4	Villars-sur-Glâne Matran

Diese Änderung wird offiziell mit D I-30131 / 34 (Änderung 134 gültig ab 14.12.2025) richtiggestellt.

C'était la première modification manuscrite depuis longtemps. Il ne me reste plus qu'à trouver comment effacer des traces de marqueur indélébile sur l'écran d'un iPad...



La condition des voies en suisse romande dans une image. Ce ralentissement fait presque 5 km de long.



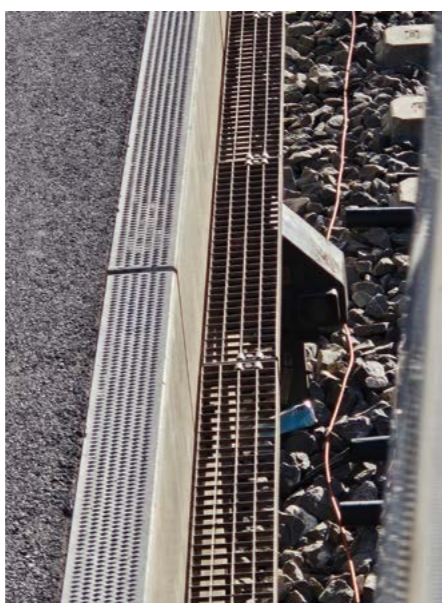
Cela a été photographié à la gare de Pfäffikon SZ. Proverbe anglais: « If it's stupid, but it works, it's not stupid ».



On fait des économies partout, même sur la taille des caractères.



À Neuchâtel, ce pas était plus important que la vue du signal nain.



Le VSLF est un syndicat professionnel de mécaniciens de locomotive, formés ou en formation.

Le VSLF soutient et défend les intérêts économiques et sociaux de ses membres.

Le VSLF conseille et soutient ses membres, par l'entremise de spécialistes, pour des questions professionnelles et personnelles.

Le VSLF est indépendant à l'égard de la politique, de la confession et des autres catégories de professions. Cette autonomie est essentielle pour une représentation efficiente des intérêts de ses membres.

Pourquoi un syndicat de mécaniciens de locomotive?

- Parce que c'est une profession qui comprend de grandes responsabilités et des risques certains.
- Parce que la profession ne peut pas être comparée aux autres occupations des chemins de fer.
- Parce qu'un grand syndicat n'est pas à même de répondre aux exigences des mécaniciens de locomotive qui sont minoritaires.

Avantages

- La structure simplifiée du syndicat permet d'agir avec rapidité et efficacité.
- Pas de fonctionnaires très bien payés.
- Des cotisations modiques.
- Les intérêts sont représentés par des mécaniciens de locomotive uniquement, ce qui garantit une grande compétence professionnelle.
- Le VSLF n'est ni influencé ni freiné par d'autres catégories professionnelles dans le même syndicat.

Partenaire social des chemins de fer suivants:



Membres actifs

Pour les mécaniciens de locomotive actifs. Tu bénéficies du plein droit de consultation, de l'accès à l'ensemble des prestations, ainsi que du soutien compétent pour toutes les questions professionnelles.

Retraités

Les mécaniciens de locomotive conservent leur statut de membre..

Membres sympathisants

n dehors des mécaniciens de locomotive actifs, chacun peut soutenir le VSLF en tant que membre sympathisant. En plus, il existe la possibilité de bénéficier des assurances offertes par le VSLF.

Les mécaniciens en formation ne paient pas de cotisations et sont assurés gratuitement dans le cadre de la protection juridique professionnelle. Ils ont les mêmes droits de codécision que les mécaniciens qui ont terminé leur formation. Le passage au statut de membre du VSLF provoque l'arrêt du versement de la contribution de solidarité retiré automatiquement du salaire.

Tu trouves le formulaire de demande d'adhésion sur notre Homepage sous:



www.vslf.com > Contact > Adhésion

Codécision:

Le VSLF est membre de la communauté de négociation des syndicats [CN] et négocie le contrat collectif de travail, les salaires, ainsi que la réglementation sectorielle du temps de travail [BAR] avec ton employeur.

Le fait d'adhérer au VSLF te permet de participer au processus de codécision et d'influencer directement tes conditions de travail.

Chaque membre dispose du droit de vote et peut soumettre des motions qui s'adressent directement à l'assemblée générale.

Le président central du syndicat et les membres du comité central sont élus par les membres lors de l'assemblée générale.

Le VSLF offre:



Une assurance de protection juridique professionnelle avec la CAP est incluse dans la cotisation syndicale.



Options sur une assurance de protection juridique privée et pour le trafic automobile auprès de ALLIANZ-Assurances.



Un contrat collectif avec la caisse maladie CPT.



Des cours et possibilités de formation continue.



Notre journal syndical.



Protection et participation à votre environnement de travail.



Notre Homepage: www.vslf.com

- Informations actuelles
- Adresses
- Downloads etc.

Image n° 4 : histoire d'un signal disparu

Nous connaissons tous les images 1, 2, 3, 5, 6. Mais où est passé l'image 4 ?
Menons l'enquête.

par Gianluca Romanini

Tant chez les mécaniciens de locomotive en formation que chez leurs collègues déjà en service, une question revenait sans cesse, soulevée par les prescriptions de circulation (l'actuel « Livret de procédures GI IOP CH-I30001 ») au chapitre 300.2 consacré à la description des signaux : i, pour les signaux principaux de type L, il existe une image de voie libre 3 et une image de voie libre 5, pourquoi n'y a-t-il pas d'image de voie libre 4 ? Manque-t-il une section dans le règlement ?

L'image 4, très rarement utilisée, existait bel et bien et était définie par un feu orange situé entre deux feux verts verticaux. Il a été introduit à titre provisoire en 1940, puis définitivement avec le règlement de signalisation de 1947 (R312.1).

L'image 4 s'appliquait dans un cas très particulier, à savoir lorsque, à l'entrée d'une gare, la première partie de la voie était parcourue sur des aiguillages en position droite, tandis que la vitesse devait ensuite être réduite à 40 km/h sur des aiguillages en déviation. Cela signifie que la vitesse de 40 km/h ne s'appliquait pas dès la première aiguille, c'est-à-dire dès le seuil de vitesse normal de l'époque, mais seulement à partir d'un point suivant de la voie indiqué dans les dispositions locales. Un signal principal affichant l'image 4 était précédé d'un signal avancé

portant la mention « Annonce de vitesse 40 ». Il était également prévu que trois feux verts disposés verticalement aient une signification différente de celle de l'image 5 actuelle. En effet, à l'instar de l'image 4, ils indiquaient une limite pour les « deuxièmes » aiguilles avec une vitesse maximale de 60 km/h (sauf mention contraire dans le tableau de ligne) au lieu de 40 km/h.

Dans le domaine ferroviaire et dans la littérature spécialisée, le concept de « route signalling » prédominait à l'origine, c'est-à-dire un système dans lequel le signal adopte une configuration en fonction de la voie à emprunter. Les signaux informaient ainsi le mécanicien de la vitesse autorisée pour cette voie. Plus tard, à partir du milieu des années 1960, le principe de « speed signalling » s'est progressivement imposé sur le réseau ferroviaire suisse. Dans ce système, le signal n'indique plus principalement l'itinéraire emprunté, mais communique directement et sans ambiguïté au conducteur la vitesse à respecter à partir de ce signal. Le passage d'une signalisation dépendante de l'itinéraire à une signalisation dépendante de la vitesse a été favorisé par divers facteurs :

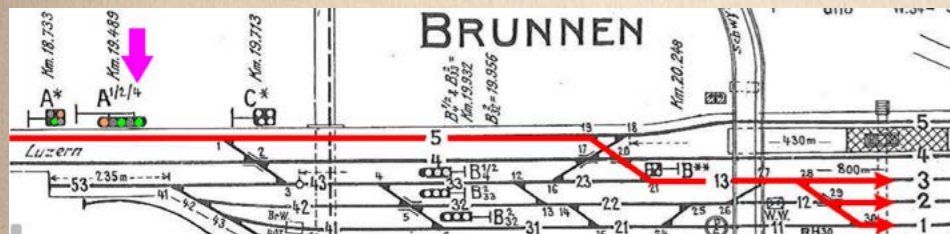
- l'introduction d'aiguillages pouvant être franchis à la même vitesse aussi bien en position droite qu'en position déviée

- la possibilité d'introduire des vitesses réduites même sur des voies sans aiguillage en déviation, par exemple dans les courbes de gare
- la réduction précoce de la vitesse, par exemple lorsqu'un signal d'arrêt situé en aval se trouve à une distance de freinage insuffisante pour la vitesse maximale
- une plus grande flexibilité opérationnelle, dans laquelle le mécanicien de locomotive n'avait pas besoin d'être informé de l'entrée de son train sur une voie autre que la voie normale en cas de dérogation au déroulement normal de l'exploitation.

À cela s'est ajouté le développement des infrastructures, avec la subdivision des longs tronçons de gare en secteurs équipés de signaux principaux capables d'indiquer clairement où s'appliquent les limites de vitesse respectives. L'image 4 est devenue de plus en plus un vestige d'une étape intermédiaire encore liée à la logique de la signalisation de l'itinéraire. Elle est devenue superflue avec la mise en place du système d'indication directe de la vitesse.

En raison de ces nouvelles exigences, la publication de l'« annexe 1 à la norme R312.1 » en 1967 a stipulé que l'image 4 ne devait plus être utilisée pour les nouvelles installations et qu'elle devait être remplacée par l'image 2 dans les installations existantes.

Ce même document a également modifié l'interprétation du signal à trois feux verts verticaux en le définissant comme « image 5 » et en lui attribuant sa signification actuelle.



Exemple d'application de l'image 4 à Brunnen : dans cette gare, le signal d'entrée A pouvait signaler cette image lorsque l'itinéraire passait par les premiers aiguillages en position droite, tandis que les aiguillages en position déviée étaient franchis ultérieurement.



Signal d'entrée de Mendrisio en provenance de Balerna. Lorsqu'il a été mis en service en 1962, il pouvait effectivement afficher l'image 4. Avec les modifications du règlement de 1967, cette possibilité a été supprimée. Ce signal a été remplacé en 2012 par des signaux de type N lors de la rénovation de l'installation de sécurité.

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

Hans-Peter Grüter

† 16.04.2026

Adrian Friedli

*1961
† 11.05.2026

Un recueillement silencieux
Comité central VSLF et tous les collègues