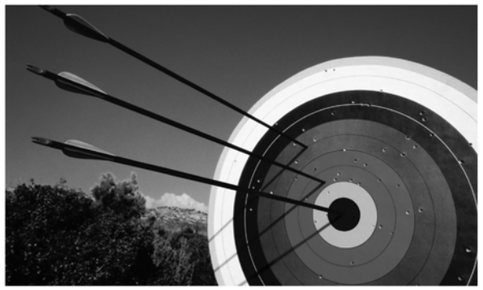
Offre réservée aux membres: privaLex®

Bénéficiez sans attendre de 50 % de rabais sur l'assurance privaLex®,
la protection juridique globale pour les particuliers comme les familles!

Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

Réduction exclusive de 50 %!



La protection juridique idéale

Que vous fassiez valoir vos droits en tant que consommateur, usager de la route, vacancier, salarié, patient, sportif, ou autre, **privaLex défend vos intérêts partout dans le monde.**

La couverture complète privaLex®

Avoir raison, c'est bien; vous donner raison, c'est mieux! La CAP vous aide rapidement et efficacement, tout en vous évitant de dépenser des milliers de francs en frais d'avocat, de tribunal et d'expertise.

Vous n'obtiendrez nulle part gain de cause à moindre coûts!

privaLex® prend en charge

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

Souscription

J'ai lu les Conditions générales (CG) sur le site www.cap.ch, je suis membre de VSLF (Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirant) et je souscris une assurance de protection juridique globale pour:

locataire (famille) ☐ CHF 173.30 au lieu de CHF 346.50 propriétaire (famille) ☐ CHF 227.90 au lieu de CHF 455.70
locataire (individuel) ☐ CHF 144.90 au lieu de CHF 289.80 propriétaire (individuel) ☐ CHF 199.50 au lieu de CHF 399.00

Durée du contrat: un an, avec reconduction annuelle tacite si le contrat n'est pas résilié trois mois avant l'échéance.
Payable: annuellement à l'avance.
Valable dès le: _____ (au plus tôt un jour après réception de la présente par la CAP)

Nom/prénom: _____

Adresse/NPA/localité: _____

Téléphone/Mobile: _____ **Date de naissance:** _____

Date d'entrée dans la société/numéro de membre: _____

Lieu et date: _____ **Signature:** _____

À renvoyer à: CAP Protection Juridique, Affaires spéciales, Baslerstrasse 52, 8048 Zurich, Tél. 058 358 09 09, hugo.nuss@cap.ch

Les Conditions générales (CG) privaLex®, protection juridique globale pour locataires/propriétaires, édition 06.2009, font foi. La protection juridique en rapport avec les activités statutaires de l'association VSLF est exclusivement accordée selon la couvertur de base de VSLF.
Vos données sont traitées confidentiellement. En matière de traitement et de conservation des données personnelles, nous appliquons les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et de son ordonnance. Vos données sont ainsi uniquement destinées à l'usage pour lequel elles ont été collectées (p. ex. établissement d'une offre/police ou envoi de documents) et ne sont pas transmises à des tiers. Toutefois, nous nous réservons le droit de les utiliser à des fins de marketing interne et d'optimisation de produits. Vous disposez d'un droit d'information ainsi que, dans certaines conditions, d'un droit de rectification, de blocage ou de suppression de vos données enregistrées sous forme électronique ou classées dans le dossier.

Editorial

Hubert Giger; Prévsident VSLF GI

Chers collègues

Le plus grande catastrophe imaginable a fini par arriver! Les mesures d'assainissement de la caisse de pension CFF ont été décidées et la Confédération n'a pas encore précisé si elle va au fond nous aider et si oui avec quel montant.

Les dimensions de ces mesures d'assainissement ne pourront pas forcément être perceptibles par le personnel dans le sens où, sur la feuille de salaire, il n'y aura pas de montants déduits en plus. Avec la rémunération à 0% du capital du deuxième pilier ce n'est qu'au moment de la retraite que l'on pourra constater les dégâts et qu'il est hors de question pour la plupart des collaborateurs d'envisager une retraite anticipée. Chez Ascoop la situation n'est pas meilleure, les chemins de fer tentent de boucher un trou noir de toutes leurs forces. Ce n'est plus qu'en question de temps jusqu'à ce qu'une entreprise ferroviaire doive annoncer sa faillite.
L'effet suspensif de la plainte déposée contre la confédération et reconnue par elle-même est des plus intéressants. En contre-partie, le Conseil de fondation de la CP CFF a donné sa promesse de ne pas déposer de plaintes supplémentaires durant 3 ans. De la sorte, ni le Parlement, ni le Conseil fédéral n'ont de pression pour résoudre le problème de la CP CFF et d'Ascoop. Pourquoi en serait-il autrement? Cette question est permises, surtout lorsqu'on pense que nous devons prendre notre destin et celui de nos entreprises de transports publiques entre nos mains. Ce n'est pas en donnant notre accord précipitamment à des mesures d'assainissement dont on sait parfaitement qu'elles n'atteindront pas leurs objectifs au niveau de l'humainement supportable, que nous parviendrons à faire prendre conscience à la Confédération de la responsabilité qu'elle endosse pour les pensions de ses anciens employés.

Chez BLS SA, la CCT que le VSLF avait choisi de ne pas signer a été développée (sans intervention de notre part); il n'y a toujours pas beaucoup de viande autour de l'os. La section BLS du VSLF a décidé de consulter ses membres et le résultat montre que la base désire que le VSLF signe cette nouvelle CCT afin que le VSLF puisse non seulement participer aux affaires de la division Z mais puisse se mettre à la table de toutes les discussions. La mission est claire et c'est une opportunité qu'il faut saisir afin d'obtenir des améliorations positives. Les partenaires actuels de la CCT n'y étaient jusqu'à présent jamais parvenu. Le BLS, le SEV et transfair ont déjà été consultés sur les modalités d'admission du VSLF. Un article concernant la CCT BLS figure dans cette édition du LocoFolio.

Après la dénonciation de Vision 2010 chez CFF P, les dirigeants des CFF nous ont invités à une discussion à ce sujet, discussion que nous pourrions qualifier de positive. Ou, dit autrement, nous avons réglé plus de problèmes en deux jours que durant 3 ans de négociations. La classification des mécaniciens reste provisoirement la même, mais elle sera fondamentalement revue depuis le 1er janvier 2010. Si le projet ToCo devait accoucher d'une petite souris durant l'été prochain, nous devrions recommencer le schéma de rémunération du personnel des locomotives depuis le début. Vous trouverez plus d'information sur ce sujet dans ce journal. Je continue à être persuadé que la dénonciation de Vision 2010 était juste et nécessaire.

Dans cette période de consolidation de la crise financière et économique, le marché libre des mécaniciens de locomotives, n'a que trop rarement permis d'engendrer des merveilles de réussite. D'un côte on parle ouvertement de licenciement de mécanicien et d'un autre, on essaie de former des mécaniciens le plus rapidement possible et payés le moins cher possible. Précisons que les personnes de plus de 40 ans ne sont plus admises à la formation et on fait recourt, aussi bien en trafic des marchandises que pour les trains de voyageurs, à cette désignation qualifiée de moribonde qu'est l'engagement flexible. Nous devons donc être conséquents et revendiquer notre droit au temps libre et aux jours de congé afin que le marché se mette à fonctionner correctement car l'offre régit la demande (à moins que ça ne soit le contraire).

Nous avons pris connaissance avec beaucoup d'inquiétude de la situation intenable dans la formation de nos jeunes collègues: Nous ne pouvons plus parler pour l'instant de formation mais bien de petites instructions bricolés sur le tas. La conduite d'un train dans les entreprises ferroviaires suisses est devenue progressivement «*Learning by Doing*», dans le service courant. Le VSLF a soumis cette problématique à l'OFT et la réponse est aussi pitoyable qu'on pouvait l'attendre. L'image est complétée par l'abaissement prévu de l'âge minimal pour conduire (nouvelle OCVM) et le fait que dorénavant on n'exigera plus l'aboutissement d'une formation préalable (CFC) ou d'une maturité. Il est donc logique qu'hormis le VSLF qui est un syndicat représentant les intérêts de la profession, tous les autre protagonistes ont tout intérêt à ce que les exigences de bases soient le plus bas possible pour que tout un chacun puisse un jour devenir mécanicien de locomotives. Voir aussi les rapports à ce sujet dans cette édition.
Je suis personnellement accablé par les divers entretiens que j'ai eu avec des mécaniciens de locomotives plus anciens qui sont empêtrés dans les mesures de réinsertion prévus par les projets de mangement de la santé. L'affirmation qui dit que par ces mesures l'absentéisme et que le personnel doit se considéré en meilleure santé devrait nous réjouir. L'exécution, par contre, s'apparente plutôt à une chasse aux sorcières et génère des peurs existentielles justifiées. Bien entendu, ni les moyens ni les ressources ne sont à disposition (par exemple pour une planification conséquente des services) en vue de procurer aux collaborateurs concernés une amélioration de leur situation. Seules quelques places dans l'administration sont mises à disposition, places qui mettent en danger l'exploitation par l'emploi d'anciens collaborateurs peu fiables et dont les horaires irréguliers augmentent encore la pénibilité. Je me rappelle encore exactement du moment où une responsable de projet en matière de management de la santé avait quitté les CFF en disant que l'excellente idée de base après avoir été mise en application par les CFF déboucherait sur le contraire de l'effet escompté. L'avenir lui a malheureusement donné raison.

Les assemblées générales des différentes sections se dérouleront entre le 12 et 28 novembre. Je serai présent à toutes les assemblées et me tiendrai à votre disposition. Profitons de cette occasion pour échanger nos idées et pour déterminer ensemble de l'avenir du VSLF.

Votre dévoué

Hubert Giger
Président du VSLF

Dénonciation de Vision 2010 par le VSLF

Comité central VSLF GI

Conception de Vision 2010
Vision 2010 est le projet mis sur pied après l'abandon du Projet Z (Z comme Zukunft / Zufriedenheit / Zusammenarbeit, ce qui signifie Avenir, Satisfaction et Collaboration) né en 2003. En raison des exigences formulées par les CFF en vue d'obtenir un mécanicien de locomotives bon marché pour le trafic régional, un compromis est né, compromis qui prévoyait d'une part l'ouverture des échelons de fonction 11 et 12 ce qui permettait d'élaborer une offre en service régional meilleur marché. D'une autre part, on renonçait à créer une catégorie de mécaniciens du service régional. Après 4 ateliers organisés avec les syndicats et le personnel des locomotives durant l'année 2005, les premières négociations ont débuté avec les CFF en vue d'élaborer le projet 2010, lequel devait définir une nouvelle image professionnelle et prévoir une nouvelle structure salariale. Le 26 septembre 2005, le projet Vision 2010 était signé.

Contenu de Vision 2010
Vision 2010 a pour but de régler la progression des mécaniciens partant de l'EF 11 jusqu'à l'EF 15 (avec la possibilité pour une petite partie d'entre eux d'accéder à l'EF 16). Les lieux de service ont été partagés en dépôt sans ou avec un moyen voire grand potentiel de développement, ce qui correspond aux EF 12, 14 et 15. Les caractéristiques des dépôts ont été définies en fonction des lignes parcourues, de la connaissance des véhicules et de la complexité des prestations; dans certains cas on devrait plutôt parler de répartition politique. Le mécanicien Z200 et Z140 a été remplacé par le mécanicien de catégorie D selon la directive OCVM et, à la base, chaque mécanicien parcourt l'ensemble des lignes de son dépôt et conduit tous les véhicules moteurs qui y sont attribués.
En outre, on a promis au personnel des locomotives une possibilité de progression personnelle dans le cadre de la relève des cadres, une auto-répartition ainsi que la reconnaissance de la profession de mécanicien de locomotives par l'OFFT.
L'évaluation personnelle a été remplacée par un entretien standardisé de conduite et de développement et tous les mécaniciens se voient attribuer la note C correspondant à l'ancienne évaluation.

Développement de Vision 2010
Après la signature de Vision 2010, des rencontres ont été planifiées régulièrement dans le cadre d'un comité de pilotage avec la direction de P-OP, afin que les différents points planifiés puissent être mis en application et que les nombreux processus encore nébuleux puissent être clarifiés.
A de rares moments, le comité de pilotage a réussi à trouver des solutions efficaces et souvent on a compté sur le temps. La progression constante des problèmes non résolus a finalement conduit les CFF à se désintéresser fondamentalement de la recherche des solutions.
En prévoyant durant l'automne 2008 l'introduction de mécaniciens de locomotives du service régional à Bâle dès le printemps 2009 et plus tard dans toute la Suisse, les CFF ont violés les principes de Vision 2010. Entre-temps, la confiance a été rompue et le VSLF n'a plus trouvé la volonté de respecter sa part d'un contrat si éloigné de ses principes de base. Depuis la mise en vigueur de Vision 2010 en septembre 2005, l'accord n'a jamais été satisfaisant et au cours du temps, les problèmes de plus en plus complexes se sont présentés.
A l'été 2009, les points suivants n'avaient toujours pas été résolus:
Liste de rang au niveau Suisse
La répartition des 25% dans chaque EF 11-15 ne s'est jamais faite en fonction d'une liste de rang nationale, solution de laquelle le VSLF s'est toujours désolidarisé, mais bien en fonction d'une liste par dépôt. Cela a provoqué une discrimination dans les dépôts où la proportion de mécaniciens plus âgés était la plus élevée. Ce système qui a été introduit par les CFF uniquement lors de la rédaction finale de Vision 2010 empêche toute reconnaissance d'une vraie progression liée à l'expérience. Aujourd'hui des mécaniciens avec sensiblement moins d'années sont au bénéfice d'un EF 15 alors que leurs collègues nettement plus expérimentés sont toujours en EF 14. Il aura fallu des interventions répétées de la part du VSLF durant un temps incalculable pour que l'on adopte depuis une année le système de la liste de rang nationale – malheureusement trop tard, le mal était déjà fait.
EF 16 / Indemnités pour la circulation à l'étranger
Il n'a pas été possible de trouver un mécanicien correspondant aux critères de fonctions spéciales en vue de l'attribution de l'EF 16 comme le prévoyait Vision 2010. Une conversion en indemnités pour les mécaniciens assurant des prestations à l'étranger permet une sorte de compromis reconnu par toutes les parties. Des deux côtés, on a présenté des propositions. Finalement, les CFF n'en ont adoptée aucune mais mis en place une nouvelle version au rabais, inéquitable et inadaptée. Il n'y a pas eu de négociations et Vision 2010 a été bafoué une fois de plus.
Répartition des dépôts en fonction du potentiel de développement.
Les emplacements des dépôts ont été répartis en trois catégories en fonctions de leurs prestations. Cette répartition ne s'est pas faite en fonction de paramètres quantifiables et dans ce sens elle ne nous satisfait pas du tout. Une expertise de la répartition des dépôts a toujours été reportée, de sorte que l'affectation à certains emplacements n'est pas justifiable et ne correspond pas aux critères de répartition en fonction des prestations.
Formation des mécaniciens
Les CFF ont déplacé la formation des mécaniciens dans des dépôts à faible rayon d'action et avec un nombre réduit de véhicules moteurs. Le But: obtenir une formation aux coûts les plus réduits possible. Malheureusement aux frais de la qualité. Des éléments importants du système ont été négligés de sorte que le passage d'un mécanicien dans un plus grand dépôt est de plus en plus incertain. Cela demanderait de sa part qu'il sache conduire certains types de trains -par exemple des trains Intercity lourds avec des vitesses élevées – pour lesquels il n'a ni été formé ni examiné. Le manque de lucidité pour la présentation d'un concept clair de formation met en évidence l'absence de concept en la matière de la part de la division ZF.
Une formation modulaire sans fixer de délai où ces modules doivent être accomplis et basée uniquement sur le bon vouloir des CFF contrevient aux principes de Vision 2010. Il ne s'agit que d'une formation unique de mécanicien cat. D OCVM avec le profil complet pour tous les dépôts et sans les véhicules spéciaux (ICE, TGV, CIS).
Formation actuelle à Bâle
La formation qui vient de se terminer à Bâle pour une classe de mécaniciens du trafic régional et ordonnée spécialement par les CFF correspond aux critères Z140, critères qui avaient été remplacés explicitement par Vision 2010. Une fois de plus on assiste à une violation de Vision 2010.
Nombre de places en fonction des EF / Les surnuméraires ne sont pas repris dans le système
Comme Vision 2010 prévoit une répartition claire du nombre de places de travail dans les différents échelons de fonction en relation avec le besoin en mécaniciens, ont doit admettre que le besoin en mécaniciens est maintenu artificiellement à un niveau le plus bas possible. La conséquence est visible tous les jours avec un sous-effectif chronique malgré les différentes tentatives d'équilibrage. En outre des objectifs en matière d'effectifs ont été définis pour 2009 en tenant compte, par exemple, des absences pour cause de maladie ou d'accident. Cet objectif est placé 2 jours plus bas que le taux d'absentéisme effectif de 2008. Sur l'ensemble du personnel des locomotives, cela représente plus de 4000 jours, ou plus simplement dit, près de 20 mécaniciens qui manqueront réellement. Mais de la sorte, les CFF peuvent empêcher le passage de 5 collègues en EF 15. Si, par contre, l'effectif devait être supérieur aux besoins – par exemple décompte des besoins en effectifs de 2007 – aucune règle ne prévoit l'affectation des surnuméraires. Selon Vision 2010 ils n'ont tout simplement plus de place de travail. En outre, certains collaborateurs ont été oubliés dans le décompte des effectifs. Il s'agit de mécaniciens qui sont employés en tant que tels mais pas à 100% dans cette fonction. Eux aussi modifient le calcul des besoins et ce sont des mécaniciens qui manqueront aussi réellement.
Modèle de progression
Le plan de carrière des EF 11-15 ne peut fonctionner que si de nouveaux mécaniciens sont recrutés et commencent en EF 11. De la sorte la progression des mécaniciens en EF 11 peut se faire en direction de l'EF 12 et ainsi de suite. Par la classification de mécaniciens formés dans un échelon de fonction supérieur à l'EF 11 on rend cette progression impossible et aurait même tendance parfois à les faire rétrograder. La délocalisation du travail en lieu et place de l'engagement de nouveaux collaborateurs ralentit aussi le système de progression professionnelle. Tous ces facteurs placent le plan de carrière au point mort discriminent nos jeunes collègues. Cela n'a plus rien à voir avec un système salarial correct.
Mécaniciens en EF 12
Il y a déjà actuellement des mécaniciens en EF 12 alors que cela n'est pas possible tant que les 25% de l'effectif en EF 11 ne sont pas atteints (objectif Vision 2010). Est-ce que des exigences bilatérales ont été convenues à l'encontre de Vision 2010?
Reconnaissance par l'OFFT
Vision 2010 prévoit que les CFF doivent tout mettre en œuvre afin que la profession de mécanicien de locomotives soit reconnue par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT. Jusqu'à présent, ni les CFF ni l'UTP n'ont entrepris une pareille démarche auprès de l'OFFT.
Auto-répartition
Après plus de 2 ans, les CFF n'ont pas été en mesure de présenter un modèle utilisable d'auto-répartition. Une tentative a fait naufrage en raison des conditions émises par les CFF qui prévoyaient d'étendre le système à tout le pays après la phase expérimentale.
Comme une augmentation de la satisfaction du personnel n'était pas prévisible et que, de plus, on ressentait un profond désintérêt de la part du personnel des locomotives voire même une certaine méfiance pour la chose, nous avons décidé de rejeter l'introduction de la forme prévue. Les coûts prévus pour l'introduction de l'auto-répartition n'ont jusqu'à présent pas été investis dans un autre projet en faveur du personnel des locomotives.
Conduite valorisante du personnel
La conduite du personnel des locomotives revêt une grande importance pour Vision 2010. Les problèmes importants découlant de l'évaluation du personnel ont pu être aplanis grâce à une requête faite de notre part en vue de convertir ces entretiens d'évaluation en dialogues de conduite et de développement. Malheureusement on ne sent aujourd'hui encore aucune trace d'une conduite du personnel sérieuse et valorisante.

Dénonciation de Vision 2010 par le VSLF
Lors de l'assemblée générale du 28 mars 2009 à Brigue, la base a accepté la motion du comité central qui prévoyait la dénonciation de Vision 2010. L'annonce de la dénonciation aux CFF et aux autres partenaires sociaux s'est faite en juin 2009 et sera effective le 31 décembre de la même année. Les différentes parties ont accepté la décision du VSLF pour fin 2009.

Par cette dénonciation, l'image professionnelle et le modèle salarial du mécanicien chez CFF P n'est fondamentalement plus réglé depuis le 1er janvier 2010. ■

Rencontre «Retraite» avec les CFF

Hubert Giger; Président VSLF GI

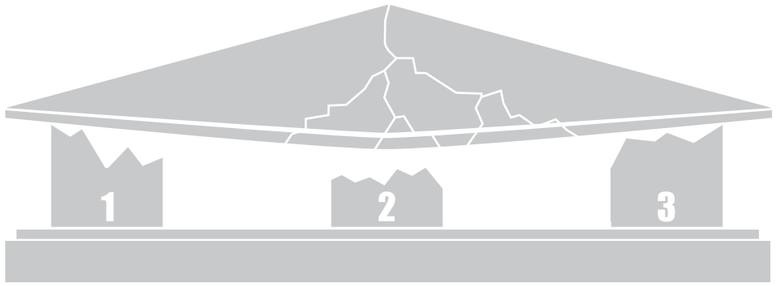
La dénonciation par le VSLF du projet Vision 2010, les nombreux problèmes non résolus dans le cadre du personnel des locomotives CFF P, les tensions qui ont été engendrées entre les CFF et le VSLF, le fait que le VSLF interviennent de plus en plus souvent par le biais de la presse ainsi que le blocage des dialogues qui en ont découlés au sein du comité de pilotage Vision 2010 ont conduit les CFF à mettre sur pied une rencontre au sommet «Retraite» impliquant toutes les parties et dirigées par le chef du personnel des CFF en personne. Les rencontres se sont déroulées les 11 et 28 septembre 2009 à Berne.

Résultats:
Entretiens de conduite et de développement: En lieu et place de l'évaluation personnelle, le personnel des locomotives CFF P devrait voir se poursuivre les entretiens de conduite et de développement, identiques à ceux de Vision 2010.
Image professionnelle: Il y a lieu de redéfinir l'image professionnelle avec la CoPe. La formation de la catégorie D se poursuivra selon la directive OCVM.
Reconnaissance par l'OFFT: La reconnaissance par l'OFFT doit être exigée. Un projet va être élaboré et nous seront informés du déroulement du projet conjointement avec l'Union des transports publics UTP en janvier 2010.
Formation de base: Le déroulement est à définir avec la CoPe afin de prévoir quand un mécanicien doit suivre la formation modulaire pour atteindre le profil du lieu de formation correspondant à son affectation. Les lignes à parcourir et la connaissance des machines sont à définir.
Salaire durant la formation: Le salaire durant la formation doit être établi dans le cadre d'une convention avec les partenaires sociaux. Il faut définir si les indemnités doivent continuer à être versées sous forme forfaitaire.
Salaire de départ après la formation: Il faut définir une convention avec les partenaires sociaux pour l'année de transition 2010. Les structures actuelles (EF 11 à 15) restent en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord.
Indemnisation à l'étranger: Les mécaniciens qui circulent à l'étranger (pour l'instant Bellegarde, Frasne, Singen) seront incorporés à l'EF 15. Les mécaniciens qui sont déjà en EF 15 recevront une prime unique pour 2009/2010. Avec ToCo (Total Compensation), les exigences seront réévaluées, le résultat sera repris dans le nouveau tableau d'exigences ToCo.
Fréquentation des cours de formation (Par ex. LEA2): Les processus et les bonifications en temps pour les futurs cours identiques à la formation LEA2 seront éclairci au préalable avec la CoPe. Cela permettra, grâce à l'intervention du VSLF, de reléguer les cours de formation suivi durant les jours de congé et hors des tours planifiés aux oubliettes.
Négociations BAR: Un premier groupe de travail doit établir «ce qui doit être changé tout de suite» selon un accord commun en octobre 2009 / Les négociations BAR se dérouleront jusqu'en juin 2010
Respect des plages de temps de travail (TT annuel 150h): La plainte du VSLF va être étudiée provisoirement par le tribunal arbitral. Les CFF paient l'excédent de temps de travail à 100%. Le VSLF réclame au minimum l'acceptation en qualité de temps de travail supplémentaire et le défraiement à raison de 125%.
Planification mensuelle: A l'avenir, les répartitions mensuelles devraient être déjà réalisées à raison de 90% le 20 du mois précédent. Le dernier jour de travail avant les vacances respectivement avant une série de jours de congés prévus dans la rotation, la prestation du premier jour de la reprise devrait être connue. En contrepartie, le VSLF et le SEV seraient d'accord de retirer leur plainte déposée auprès du tribunal arbitral à ce sujet.
Début du travail: Un seul lieu de prise et de fin de service doit être défini par emplacement (gare ou dépôt). Le lieu de début/fin de service se trouve dans la partie de la gare ou se situent les vestiaires. Dans tous les lieux de service, chaque mécanicien doit obtenir un vestiaire.
Prise de service lors de relèves hors du lieu de service: L'UTP est intervenu auprès de l'OFT et conseille à ses membres de conserver les décomptes antérieurs (frais supplémentaires). Les CFF conservent les règles actuelles.

Il faut comprendre que les CFF ont l'intention de revoir toutes les affectations à partir de mi 2010 au moyen du projet ToCo (Total Compensation) quand bien même, certaines décisions doivent être comprises comme des mesures transitoires. Les partenaires sociaux auront à se prononcer sur l'introduction définitive de ToCo.
La dénonciation de Vision 2010 était juste et importante. Si le système d'indemnisation ToCo devait déboucher sur des indemnités insuffisantes pour les mécaniciens, il y aurait lieu de recommencer de nouvelles négociations.
En ce qui concerne le sous-effectif massif de mécaniciens chez CFF P, aucune solution acceptable n'a été trouvée, ce qui légitime le maintien juridique de l'interpellation déposée auprès du tribunal arbitral. En outre, le VSLF n'est pas du tout satisfait de la rémunération à raison de 100% des excédents de temps de travail.
Ces deux jours de travail «Retraite» ont permis de rétablir une base de confiance. Si les questions ouvertes trouvent des réponses rapides et correctes et si la disponibilité des CFF à trouver des solutions efficaces peut être maintenue alors nous aurons retrouvé auprès de CFF P un niveau de partenariat social convenable.

Cas de l'assainissement de la caisse de pension CFF

Richard Widmer; CO-redacteur Loco Folio GI



Cette fois c'est officiel: le Président du conseil de fondation et représentant du personnel Erwin Schwarb ainsi que le directeur en fin de mandat Rudolf Stampfli nous ont informés, par un courrier adressé en septembre 2009, des mesures douloureuses – surtout pour les membres actifs – prévues en vue d'assainir la caisse de pension. Les employés CFF seront astreints au versement d'un nouveau montant d'assainissement qui portera le taux du salaire soumis à cotisation à 2% dès janvier 2010 et à 2.5% à partir de juillet 2010. En outre, le capital assuré ne touchera pas d'intérêts en 2009 et sera indemnisé à un taux minimal jusqu'en 2019 et l'âge cible pour la retraite sera reporté de 63.5 ans à 65 ans. C'est une combinaison de diverses mesures qui sont déjà douloureuses en étant prises individuellement mais qui, prises ensembles, auront une influence désastreuse sur nos salaires et sur nos futures rentes. Le concept d'assainissement ne change strictement rien pour les bénéficiaires de rentes: Une fois de plus, ils n'obtiennent pas la compensation du renchérissement.
Que ressent le mécanicien/la mécanicienne de locomotives à l'égard de ces mesures? De la colère? De l'indignation? De la frustration? Est-ce que certains n'ont tout simplement pas envie de se préoccuper de cette thématique en mettant «la tête dans le sable»? Beaucoup de personnes concernées ont certainement pris la situation au sérieux comme peut en témoigner la participation impressionnante à la manifestation «contre la tricherie des caisses de pension» du 19 septembre 2009. De nombreux collègues sont très en colère et font le poing dans la poche. Il est certain même que des coups bas pareils ne stimulent ni la motivation ni la satisfaction des collaborateurs, bien au contraire!
L'ampleur des dégâts pour les assurés actifs est considérable. Pour en faire une estimation, il suffit de comparer les prévisions de retraite du dernier certificat d'assurance (état au 01.01.2009) avec les calculs actuels des rentes de pension (www.pksbb.ch). En comparaison avec le modèle d'intérêt à 3.5% une perte de rendement de plus de 1000 francs peut être obtenue. La comparaison avec l'intérêt modèle de 2% est aussi stupéfiante! Je conseille à tous les collègues d'entreprendre ces calculs de rentes afin de comparer leurs chiffres personnels. Le résultat sera certainement surprenant – dans le sens négatif, cela va de soi. A lui seul, le fait que le capital vieillesse ne touche pas d'intérêt en 2009 a une influence aggravante sur le résultat. Plus un collaborateur a d'argent sur son compte, plus cette mesure aura un effet désastreux. La facture est simple: avec un capital de 400'000 francs et un taux de 2.75% (valeur 2008), l'assuré touche en une année 11'000 francs d'intérêts! Une période d'assainissement de 10 va suivre avec un taux d'intérêt minimal LPP de 2% (il y a lieu de considérer que pour arriver au capital du modèle un taux d'intérêt de 3.5% est nécessaire). En outre, il faut tenir compte de la perte de salaire en raison des déductions prévues pour l'assainissement de la caisse de pension.

> ***Il est incompréhensible que pour un résultat pareil personne ne doivent payer!***

Indépendamment de la situation désolée de la CP CFF, la discussion sur le taux de conversion s'est engagée sur la scène politique. Ici aussi, l'avenir se dessine: les futures rentes s'annoncent à la baisse. Le taux de conversion permettra de calculer la hauteur des rentes, dans le cadre de la primauté des cotisations, en fonction du capital à disposition (avant 7.2%, actuellement 7.05%, baisse jusqu'en 2014 6.8% et une réduction à 6.4% est déjà prévue). La base de cette discussion est l'espérance de vie de l'homme qui va en s'accroissant. Martin Janssen, Professeur de théorie sur les marchés financiers tente de nous rendre attentifs depuis de nombreuses années au fait que les rentes actuelles sont 30-40% trop élevées (cela signifie que les travailleurs actuels paient pour les rentes exagérées des bénéficiaires). Il prétend qu'un taux de conversion de 5 à 5.5% serait plus réaliste (Tages Anzeiger du 24.09.09). Il est fortement à prévoir que cette valeur déterminante dans le calcul des rentes baissera dans les prochaines années. La simulation sur www.pksbb.ch part d'un taux de 6,515% ce qui doit être considéré comme une valeur trop optimiste à long terme.

Dans les faits
La situation est déprimante pour les assurés actifs: très mauvaises prévisions des rentes et en plus une charge énorme représentée par les mesures d'assainissement – tout doit être financé par eux et par l'entreprise CFF. Le montant de 1.15 milliard mis à disposition par la Confédération que l'on nous fait miroiter n'est pas encore acquis, car son attribution doit être encore ratifiée par le parlement. Il est difficile d'imaginer ce que cela représenterait pour nous si ce supplément de la Confédération devait nous échapper!
Nous autres, mécaniciennes et mécaniciens de locomotives, sommes habitués, dans le cadre de notre activité professionnelle, à prendre des responsabilités. Nous sommes chargés d'assumer les décisions erronées que nous pourrions prendre. Au vu de la situation alarmante de notre CP CFF (montant manquant pour fin 2008 CHF 2'982 Mio – rien qu'en 2008, une perte de CHF 1'882 Mio a été enregistrée) se pose la question des responsabilités dans les causes de cette état de fait. Il est incompréhensible que pour un résultat pareil personne ne doivent payer! Tout cela alors qu'encore à fin octobre 2009 le directeur de la Caisse de pension Rudolf Stampfli partait à la retraite et qu'il recevait des louanges à cette occasion. Ces louanges faisaient état de sa capacité à gérer avec succès la caisse de pension durant les 11 dernières années avec compétence entouré d'un team de collaborateurs qualifiés (à lire dans une lettre non signée et distribuée aux assurés en septembre 2009). Il faut admirer ici les talents de prose imagée du rédacteur anonyme. – En tant que personnes concernées, ces mêmes personnes qui doivent manger cuillère après cuillère la soupe à la grimace, nous ne pouvons que rester pantois devant une pareille manipulation de la vérité.

(Sources: Info sur la Caisse pension de septembre 2009; Informations du VSLF sur l'assainissement de la CP CFF du 7 septembre 2009; Tages Anzeiger du 24 septembre 2009)

Critères d'examens lacunaires pour les conducteurs des véhicules

Lettre du VSLF à l'OFT GI

Office fédéral des transports OFT
3003 Berne

Zürich, le 19 juin 2009

Critères d'examens lacunaires pour les conducteurs des véhicules selon OCVM

Mesdames, Messieurs,
Le syndicat suisse des mécaniciens de locomotives et aspirants VSLF a constaté, après un examen approfondi, que certaines compagnies de chemins de fer OTF , n'effectuent pas la formation des mécaniciens de locomotives en respect des lignes directrices du DETEC et que l'OFT, en sa qualité d'autorité de surveillance accepte cette procédure. Cela concerne tout particulièrement les critères d'évaluation et d'appréciation pour les examens pratiques des mécaniciens en vue d'obtenir une licence de conduite C ou D.
Nous faisons constater que la directive selon les articles 33 – 42 et 50 - 52 de l'ordonnance de DETEC concernant l'admission à la conduite de véhicules ferroviaires (OCVM1) n'est pas respectée à notre point de vue.
Extraits de la directive:
1.4 Contenu des examens
1.4.1 Généralités
Lors de chaque examen, on contrôle par des sondages si le candidat remplit les exigences. Qu'il soit oral, écrit ou pratique, chaque examen doit avoir les caractéristiques d'un bon sondage. C'est pourquoi les connaissances des candidats doivent être examinées avec l'approfondissement nécessaire, afin d'obtenir une image aussi objective que possible en vue de la décision en matière d'examen (…)
2.1.1 Principes de base pour l'examen de capacité
(…) Pour planifier systématiquement les opérations, il faut analyser au préalable les aptitudes qui font l'objet de l'examen, compte tenu du déroulement de la formation du candidat et du genre de l'examen (examen oral, écrit ou pratique, resp. examen complémentaire). Lors de la planification de l'examen pratique, il faut choisir les lignes (simple voie, double voie et voie banalisée, suivant l'entreprise) et les compositions appropriées et significatives. En fonction de la catégorie, il faut également tenir compte des critères minimaux concernant la vitesse maximale et la longueur des lignes. (…).
2.5 Examen pratique
2.5.1 Généralités
(…) Le degré de difficulté du parcours effectué lors de l'examen dépend de la catégorie à examiner et des prestations à fournir de manière autonome après l'examen. (…)
A cette occasion, les points concrets suivants ne sont considérés que partiellement et se contredisent fondamentalement:
(…) Le degré de difficulté du parcours effectué lors de l'examen dépend de la catégorie à examiner et des prestations à fournir de manière autonome après l'examen. (…)
Fondamentalement, après l'examen avec la licence D, il est possible de conduire l'ensemble des trains des catégories trains de voyageurs / trains de marchandises sur l'ensemble du réseau ferré à voie normale de Suisse (exception faite des parcours ETCS et des lignes sans blocks).
Le fait que l'ETF à le désir d'utiliser les mécaniciens sitôt leur formation terminée, ne doit pas avoir d'influence sur l'environnement et sur le degré de difficulté de l'examen pratique car une licence illimitée est prévue et non une licence réduite et adaptée aux suppositions de prestations prévues par l'ETF. Les mécaniciens ont la possibilité de changer d'ETF sitôt leur examen accompli et les ETF ont la possibilité de déplacer leurs mécaniciens de rayon d'engagement (lieu de service, instruction sur les véhicules, déplacement de prestations).
Cela modifie sans aucun doute les «prestations convenues à effectuer» sans que les capacités pour y parvenir ne soient à nouveau examinées.
(…) Lors de chaque examen, on contrôle par des sondages si le candidat remplit les exigences. Qu'il soit oral, écrit ou pratique, chaque examen doit avoir les caractéristiques d'un bon sondage. C'est pourquoi les connaissances des candidats doivent être examinées avec l'approfondissement nécessaire. (…)
Il est évident que d'effectuer des courses d'examens avec des trains régionaux légers et courts sur quelques lignes secondaires ne représente par un approfondissement nécessaire pour l'obtention d'une licence, licence qui contient implicitement la permission de conduite des longs trains de voyageurs lourds sur les lignes exigeantes et à des vitesses élevées. De même, des examens pratiques avec des trains postaux courts et des petits trains de marchandises ne représentent pas un approfondissement suffisant pour conduire des trains de marchandises lourds et longs et composés parfois de marchandises dangereuses.
Ce genre de courses d'examen ne peut pas être qualifié d'échantillonnages représentatifs. Le rayon des lignes à parcourir est bien souvent trop petit lors des journées d'examen Nous n'entrerons délibérément pas dans la problématique du partage des modules P ou G prévu dans le cadre d'un panachage des prestations, qui se limite dans la plupart des cas à la conduite des trains postaux.
Nos études ont démontré que pour une licence de catégorie D en vue de conduire des trains de voyageurs les exigences suivantes devaient au minimum être examinées durant l'examen pratique:
Conduite sans faute et sécuritaire
- sur les lignes avec blocks courts
- sur les lignes avec forte déclivités et trains lourds
- sur les lignes pouvant être parcourues à une vitesse de 160 km/h
- sur des lignes complexes avec une grande densité de signaux et des seuils de vitesses (par exemples nœuds ferroviaires)
- gares complexes

Conduite sûre et sans faute des trains:
- dont le poids dépasse 800 tonnes
- dont la longueur dépasse 300 mètres
- qui ne sont pas accompagnés pour des raisons de service
- qui sont tractés par des locomotives (y compris les locomotives à graduateur)
- qui ne sont pas tractés par une locomotive (trains automoteurs et navettes)
- à vitesse maximale (correspondant aux différentes catégories)
- de jour comme de nuit
- commutés sur la commande de secours
- avec le réglage de la vitesse
- sans réglage de vitesse

Maitrise correcte et sure des dérangements et des situations habituelles:
- Accouplement de locomotives et de voitures
- Pilotage de trains et de mouvements de manœuvre
- Suppression de dérangements aux freins
- Conduite d'essais de freins «au sol!»

Afin de ne pas déranger l'exploitation les capacités suivantes pourraient être examinées dans un comportement près de la réalité sur un simulateur:
- Les différents points qui sont contenus sur le formulaire «d'ordres»
- Manœuvre en pleine voie
- Comportement en cas de freinage d'urgence «signal d'alarme»
- Comportement lors d'accident de personnes
- Comportement lors d'un incendie dans le train

Dans la liste des critères d'évaluation et d'examen pour l'examen pratique (annexe 3 OCVM), les thèmes d'examen énumérés ci-dessus ne sont pas présentés de manière explicite et ne sont donc pas, par conséquence examinés systématiquement. Cela permet aux OTF de rendre les examens pratiques en vue de l'obtention du permis D plus facile. Après l'obtention du permis, les connaissances des véhicules, des lignes et du niveau de difficulté peuvent être augmentés massivement sans que des contrôles de la part de l'OFT ne soient effectués. Ces conditions pénalisent gravement la sécurité et les performances des chemins de fer et offrent le degré de sécurité le plus faible qui soit dans la conduite par les mécaniciens de locomotives de trains selon l'OCVM.
Le VSLF ne comprend pas pourquoi l'OFT laisse les ETF déterminer des exigences et les compétences requises pour passer un examen de conduite sur véhicule moteur.
Nous voyons clairement que cela relève de la responsabilité de l'OFT.
Le VSLF attend de la part de l'OFT une prise de position sur cette problématique contestée.

Avec nos cordiales salutations
Hubert Giger
Président VSLF

Copie:
Secrétaire général du DETEC Dr. Hans Werder

Nouveau formulaire d'annonce pour les aspirants/aspirantes mécaniciens de locomotives

Les VSLF s'intéresse à la formation des aspirants/aspirantes mécaniciens de locomotives. Les problèmes, questions, critiques et autres remarques concernant la formation peuvent nous être communiqués au moyen d'un nouveau formulaire disponible sur Internet.

Grâce aux annonces formulées par les aspirants/aspirantes mécaniciens de locomotives, nous pourrons fixer de nouvelles exigences et soumettre des propositions aux entreprises responsables de la formation, aux compagnies de chemins de fer et à l'OFT.

www.vslf.com > CONTACT > Annonces des aspirants mécaniciens

Reponse OFT

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation

Bundesamt für Verkehr

Berne, le 13 juillet 2009-11-01

Critères d'examens pour les conducteurs de véhicules sur rail selon OCVM

Cher Monsieur Gyger,

Nous vous remercions pour votre lettre du 19 juin 2009 concernant les critères d'examens selon OCVM et prenons la position suivante:

En 1999, les conditions pour un libre accès au réseau des chemins de fer suisses ont été élaborées dans le cadre d'une réforme des chemins de fer. En 2003, l'Ordonnance sur l'admission à la conduite de véhicules moteurs des chemins de fer OCVM est entrée en vigueur. Dans cette optique, on a émis des critères unifiés pour les exigences de base et créé des catégories standardisées pour les conducteurs de véhicules sur rail des différentes compagnies du paysage ferroviaire suisse. La tendance en vigueur étant à l'élaboration de conditions de transport spécifiques, les modules Voyageurs et Marchandises ont été développés séparément. Les prescriptions en relation avec les aptitudes psychologiques ont été adaptées afin de garantir que dans les cas normaux, la formation et les examens des mécaniciens de locomotives des catégories C et D puissent être accomplis avec succès et que, dans un avenir plus ou moins proche, en engagement étendu sur plusieurs réseaux, voire même transfrontalier puisse être envisagé.
La responsabilité de la formation est restée de la compétence des entreprises de transport tandis que les critères d'examen sont établis par l'OFT.

Le développement au niveau du trafic et de la technique a eu aussi ses effets sur le matériel roulant. Ainsi les prescriptions et les lignes directrices s'adressent aussi bien à l'ensemble des trains nostalgiques à traction à vapeur qu'aux trains de voyageurs tractés par des locomotives, aux nouveautés technologiques (trains pendulaires, trains navettes pour le trafic courte ou longue distance). Sans oublier les mouvements de manœuvre sur des embranchements particuliers, les trains de marchandises de proximité et le trafic international des marchandises à longue distance.
De la sorte, il était clair que seuls des critères minimaux pouvaient être admis afin de permettre une mise en application en tenant compte de la diversité des entreprises de transports ferroviaires de notre pays. On a donc généralement renoncé, de la sorte, à édicter des prescriptions sur le nombre d'essieux, sur la charge remorquée ainsi que sur le type de construction et les différences de desservance des différents types de locomotives. Il y avait lieu de faire une différence entre les deux catégories de conducteurs en ligne C et D avec des restrictions supplémentaires au niveau de la charge remorquée sur les fortes pentes pour les mécaniciens de la catégorie C.
Vous faites référence, dans votre lettre, à différentes ETF qui ne se conforment pas aux prescriptions des lignes directrices en ce qui concerne les critères d'examens pratiques et d'examens périodiques. Nous évaluons le respect des prescriptions lors d'accompagnements sporadiques d'examens effectués par des experts certifiés par l'OFT et par des contrôles des protocoles d'examens. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir attiré notre attention sur l'existence de violations possibles. Afin que l'OFT puisse intervenir à temps dans de pareils cas, il faut qu'une annonce concrète nous parvienne. Nous vous prions donc de nous faire parvenir les informations concernant les cas d'examens où des entreprises de transports n'ont délibérément pas respecté les directives. Nous traiterons vos informations de manière confidentielle.

Le projet OCVM 2010 se trouve actuellement en possession des ETF et des autres cercles intéressés. Vous avez donc reçu une circulaire concernant ce sujet. Nous vous invitons donc à prendre position sur ce projet.

Avec nos cordiales salutations
Dr. Max Friedli, Directeur

Copie a:
DETEC, Secrétaire général

Impressions ressenties lors de la formation à Bâle CFF P

Classe de mécaniciens à Bâle GI

Professionnalisme du formateur Login
Selon les indications qu'on nous avait fournies avant le début de la formation, tous les formateurs disposent d'une formation conséquente. Malheureusement ce n'est pas le cas ce que démontre à quelques exceptions près la grande insécurité et le peu d'expérience du fonctionnement d'une classe dont je citerai quelques exemples ci-dessous.
Au cours Re420, après avoir mis en place la commande multiple, (opération effectuée par une participante au cours, alors que les autres n'ont pas osé donner un coup de main et attendaient un peu perdus autour de la locomotive => formateur avec une expérience méthodique et didactique?) un autre membre de la classe a dû expliquer au formateur quels test on devait effectuer pour vérifier son installation correcte. Une explication tardive nous est arrivée de Login: le formateur concerné travaille au BLS et n'est pas au courant des procédures en vigueur au CFF à ce sujet.
Jour d'instruction, connaissance des gares Olten / Delémont: le formateur n'était pas du tout préparé, ne savait pas sur quelle lignes on avait l'instruction et a voulu nous présenter les signaux de sortie direction Aarburg. Allo! Nous conduisons exclusivement la S3 direction Bâle?!? Ce jour a été planifié environ 2 mois après le début de la connaissance de ligne et ne nous a pas apporté grand-chose que nous ne connaissions pas déjà. Il aurait été idéal que cela se déroule au tout début de la connaissance de ligne.

Organisation générale
Durant toute la formation il faut admettre que l'organisation a été très dilettante. Durant la formation de base (les 3 premiers mois), les CFF ont décidé que nous devions encore être instruits à la préparation des trains et que, par conséquent, nous devrions être formés sur la desservance de tous les véhicules hormis l'ICE et le CIS. Ce cours a été «enfilé» en juin avec pour explication qu'après ce deuxième cours on en aurait assez des schémas pneumatiques et que plus grand monde serait dans la capacité d'assimiler quoi que ce soit. Lors du cours ICN, une locomotive de secours est arrivée (afin de mettre en place l'attelage de secours) et a disparu aussi vite qu'elle était arrivée: la régulation des locs était intervenue et avait besoin du véhicule. S'en est suivi un marathon téléphonique entre le formateur et la régulation des locs. Après une heure, une autre locomotive est arrivée… à l'autre extrémité de l'ICN.
Nous devons dire en outre que ces cours sur les véhicules moteurs ne sont pas suffisants pour que nous puissions les desservir correctement. Nous étions trop de participants à la foi ce qui ne nous a pas permis de tout assimiler. Nous avons quasiment dû revoir tous le cours durant nos temps libres.
En gros 2 semaines avant l'examen pratique de manœuvre et sur les véhicules, nous devons dire que nous n'étions pas certains de savoir si nos connaissances étaient suffisantes pour réussir cet examen! Nous sommes donc retournés durant le week-end sur les machines et avons retravaillé cette matière.
La pratique de conduite sur Re420 et NTN: nous avons rapidement constaté que nous ne serions pas appelés à conduire souvent ces véhicules. Et c'est justement là que la pratique manque! Lorsque certains d'entre-nous ont expliqué au PEX présent lors de la formation au Centre de formation du Löwenberg qu'ils avaient peur ou un grand respect de la conduite de ces véhicules, le PEX leur a répété qu'il était de notre compétence de revendiquer une pratique de conduite suffisante de ces véhicules! Il n'est pas concevable que des apprenants soient rendus pareillement responsables d'une chose pareille lors de leur formation! Nos formateurs de classe ont mis sur pied volontairement des tours spéciaux Re420-NTN à cet égard.

Simulateurs
Au début de notre formation nous avons passé des heures incalculables au simulateur de table quand bien même la plupart des exercices de manœuvre se sont déroulés sur une locomotive de manouvre diesel. En été, on a eu droit au hit: le simulateur Re420! Cela nous apporta beaucoup, chose que nous nous sommes empressé de rapporter. La réponse que nous avons obtenue est qu'un nouveau jour de simulateur serait prévu. Bien, environ un mois avant l'examen de conduite nous avons enfin la possibilité de retourner sur le simulateur. Mais de simulateur Re420 que nenni! Il s'agira du simulateur de table comme prévu dans la formation régulière du mécanicien. Assurément, un passage sur le simulateur Re 420 apporterait beaucoup plus à tout un chacun.

Nous avons passé au total 6 jours au Centre de formation du Löwenberg où nous avons effectué des exercices sur le simulateur Re460, quand bien même nous ne conduirons ce véhicule que dans six mois en service de ligne. Il était certes intéressant de se retrouver une fois tous seul, enfermé dans cette boîte, à devoir se débrouiller avec les prescriptions de circulation. Mais au moment où un bogie à décidé de se mettre hors service, aucun d'entre nous n'a su quoi faire. Un message subliminal nous a fait comprendre que nous montrions trop peu d'intérêt et d'initiative personnelle dans pareille situation. Les journées au CFL débutaient à 7h30 pour se terminer à 20h30! C'est un non-sens du point de vue des techniques d'apprentissage. Certains n'ont pas non plus compris que lorsqu'on effectue des tours à 100% du lundi au vendredi on n'a pas forcément envie d'apprendre après le travail et qu'un jour de cours (par exemple 1 jour tous les deux semaines) ne serait pas de trop. Il serait aussi concevable que lors de cette journée passée dans une salle de classe un instructeur soit présent et que ceux qui ont des lacunes puissent y participer. Ceux qui préfèrent apprendre tout seul le ferait quant à eux à la maison. Nous avons aussi découvert des désaccords entre les CFF et Login quand au pourcentage de points nécessaires à la réussite des examens. Selon Login il suffit de 60% et selon notre supérieur il faut 68%. De manière intéressante, personne n'en savait rien chez Login et jusqu'à présent nous ne savons toujours pas à quoi nous en tenir.

Nos faits
Si nous considérons la grande responsabilité que représente la conduite d'un train nous nous demandons légitimement si cette formation dispensée dans un temps si court nous permet d'acquérir les connaissances nécessaires. Il est bien clair qu'une formation pareille n'est pas facile et nécessite du temps. Pourtant on a limé tout ce qu'on pouvait dans celle-ci. Que ce soit au niveau du temps ou du matériel (les feuilles de travail sont totalement inutilisables). Nous aurions été très heureux si deux mois ou plus nous avaient été accordé en plus afin d'acquérir plus d'expérience à la conduite. Un avons quelques soucis en pensant qu'en novembre nous seront tout seuls et que nous ne sommes pas sûrs à 100%! Et le pire dans tout cela est certainement que si une faute devait se produire on aurait droit à: «mais cela a été traité dans les cours, vous deviez le savoir!».Les mêmes erreurs se reproduiront certainement avec le module de formation «longues distances»: nous avons déjà été instruits sur tous les véhicules. Le fait que nous ne fassions pour le moment que de la manœuvre avec ne joue aucun rôle. Il ne nous reste donc que la connaissance des lignes en longues distances à effectuer. La desservance et les dérangements sont sensés nous être connus. Nous nous demandons seulement si nous serions toujours maîtres de la situation, si durant le parcours quelque chose devait se produire? Nous trouvons que nous portons une trop grande responsabilité et que nous devrions savoir ce que nous faisons! ■

La convention d'objectifs

Daniel Hurter; Rédacteur Loco Folio GI

Après nous avoir rassasiés des nombreuses menaces de licenciement qui ont été proférées lors de procédures aussi diverses que le refus du port des chaussures de sécurité, P-OP-ZF a découvert un nouvel outil de conduite engendré par la haute conjoncture: La convention d'objectifs (ou contrat de progrès). Un cas pour mettre sur pied une convention d'objectifs peut être par exemple le franchissement d'un signal nain entièrement recouvert de neige et donc absolument invisible comme cela s'est produit 2 fois l'année passée à Lucerne. Des irrégularités peuvent aussi être couvertes par des conventions d'objectifs comme des états non conformes à la CCT concernant les décomptes de temps de travail annuels trop élevés.

Une grande nervosité s'est emparée des CFF après que le VSLF ait fait recours quelques fois à la presse pour dénoncer le manque chronique de personnel de ces derniers mois ainsi que la situation insoutenable qui en découle et après que nous ayons pris connaissance du point de vue officiel et étonné de notre employeur concernant l'effectif du personnel en voie de régularisation et de ses allégations concernant le fait que les excédents en temps étaient en cours de normalisation. Le déclencheur en est bien la plainte déposée par le VSLF auprès du tribunal arbitral, plainte déposée en raison du non respect des normes de la CCT concernant les soldes des temps de travail annuels. Mais rapidement, une solution a été trouvée: la convention d'objectifs. Avec le fait que le personnel des locomotives soit harcelé par les demandes RE et doivent vivre avec le fait que quasiment toutes ses demandes de congé soient refusées, les mécaniciens qui ont un décompte de temps de travail annuel dépassant les 150 heures doivent maintenant parapher les conventions d'objectifs de leur signature en admettant leur responsabilité dans le non respect d'une prescription de la CCT. Parallèlement ils doivent donner leur accord au fait que si la situation perdure ils sont d'accord avec la convention d'objectifs pour ramener leur temps de travail annuel à 150 heures au 31 décembre 2010. Dans la CCT article 66 paragraphe 1 il figure: «les valeurs limites à la fin d'une période comptable sont de: +75 heures et – 30 heures». Et CCT article 65 paragraphe 1 de continuer « une période comptable correspond en règle générale à l'année civile »

Il est toujours énigmatique de penser à la manière avec laquelle le personnel des locomotives doit agir sur la réduction des temps de travail quand on voit que visiblement les CFF on de la peine à mettre en application les exigences formulées par la direction au sujet de ces mêmes réductions de temps. La convention d'objectifs doit aussi servir à cela, selon la lettre d'accompagnement. «Cela» voulant dire «afin de faire pression a l'égard de RP et de donner suffisamment de poids à la direction »

En outre, les chemins de fer Rhétiques souffrent aussi d'un manque de personnel des locomotives. Là-bas on profite de toutes les occasions propices. Pour l'instant, on y occupe des mécaniciens du BLS. ■

Historique du CCT BLS

Andreas Jost; Chef KTU/BLS VSLF et Hubert Giger; Président VSLF TS

Au début de l'année 2004, il a été décidé par le BLS Chemin de fer du Lötschberg SA d'alors et les organisations syndicales SEV, transfair et VSLF, de regrouper les règlements sur les contrats individuels de travail en un contrat collectif de travail (CCT). Les trois syndicats se sont réunis en communauté de négociation pour représenter efficacement les employés du BLS Chemin de fer Lötschberg SA.
Les négociations du CCT se sont prolongées pendant des mois, sans résultats tangibles.
La situation a encore été aggravée par le fait que, compte tenu de la fusion du BLS Chemin de fer du Lötschberg SA avec les transports régionaux du Mittelland SA (RM), des exigences complémentaires du CCT étaient justifiées.
Lors des deux dernières séances du CCT de juillet 2005, les négociations relatives aux conflits existants ont été une véritable course contre la montre.

Le résultat des négociations a été paraphé et soumis aux comités de consultation dans tous les syndicats, pour prise de position.
Le résultat du CCT a été qu'en dehors des quatre jours de congé supplémentaires pour tous les collaborateurs, il a fallu avant tout prendre son parti des détériorations de la règlementation du temps de travail et de la réduction des indemnisations pour les temps de travail irréguliers. Les perdants du nouveau CCT du BLS ont été, et sont encore, les cheminots aux horaires irréguliers.
En été 2005, le VSLF a effectué un vote auprès de ses membres actifs du BLS. Le résultat de ce vote, avec 94% de non pour une participation de 87%, a engagé le VSLF de façon claire et nette à ne pas signer le contrat. Les principales critiques à l'encontre du CCT du BLS concernent les réglementations sur le temps de travail dans le CCT BLS, lesquelles représentent une détérioration par rapport aux règlementations antérieures, ainsi que l'obligation de maintenir la paix du travail, qui a nouvellement été fixée dans le CCT du BLS, sans que le personnel n'ait reçu de compensation sous forme de protection contre le licenciement pour des raisons économiques, comme aux CFF.

À la suite de quoi, le VSLF a exigé des améliorations, auxquelles ni le BLS SA ni les deux syndicats partenaires n'ont apporté leur soutien.

Le 20 septembre 2005, le contrat collectif de travail a été signé entre le BLS Chemin de fer du Lötschberg SA et le SEV, ainsi que par transfair; le VSLF s'est abstenu.
Le premier délai de résiliation possible du CCT du BLS au 31 décembre 2007, n'a pas été saisi, ni par le SEV et transfair, ni par le BLS. Des négociations en vue d'un développement futur ont été décidées, sans présenter d'obligation contractuelle, étant donné que des deux côtés aucune résiliation n'était intervenue. Le VSLF n'a pas participé aux négociations.

En tant que représentant du personnel d'un grand nombre de mécaniciens de locomotive au BLS, le VSLF a exigé du SEV et transfair des revendications concrètes pour l'amélioration des conditions d'embauche.

En grande partie, cette revendication n'a pas pu être mise en pratique. Le CCT en développement n'a pas subi de grosses modifications, à part quelques points introduits du fait de nouvelles bases légales. Les innovations négociées sont entrées en vigueur le 1er juillet 2009.

Les améliorations espérées depuis la signature du CCT en septembre 2005, à la suite des négociations avec la direction Z, ne se sont pas réalisées à ce jour.
Quant aux négociations menées au début de 2009 en vue d'un développement du CCT, elles n'ont pas apporté de résultats non plus.

La direction du comité du VSLF s'est informée auprès du BLS SA ainsi que du SEV et de transfair, pour savoir quelles étaient les actions prévues pour aboutir à la signature du CCT par le VSLF. ■

LDT, OLDT et CCT BLS

Thomas Krebs; AZK section BLS GI

Les points importants pour le personnel des locomotives BLS sont listés ci-dessous:

Jour de travail
Un jour de travail est composé dune période de travail et d'une période de repos.
Les services sont répartis de la manière suivante:
- Service tôt: La prise de service intervient entre 4 et 6 heures;
- Service du milieu: Service qui entre entièrement dans la plage horaire 6 heures - 20 heures;
- Service tard: Service qui se termine entre 20 heures et minuit;
- Service de nuit: Service qui est contenu entièrement ou partiellement dans plage horaire qui commence à minuit et se termine à 4 heures.

Temps de travail
Le temps de travail quotidien ne doit pas dépasser 7 heures calculé sur une moyenne de 28 jours.
Le temps de travail le plus élevé durant une période de travail ne doit pas dépasser 10 heures; il ne doit pas dépasser 9 heures sur la moyenne de 7 jours de travail consécutifs. Le temps de travail peut être dépassé dans des cas exceptionnels, dans la mesure où le service l'exige (voyage de service) mais d'au maximum 40 minutes.
Définition du décompte des temps des voyages de service par le biais d'une réglementation séparée, Non réglé par la CCT (voir réglementation des voyages de service dès le 1er juillet 2009 + réglementation A W 010709» dans Intranet)
Si pour une raison quelconque, le service ne peut pas être pris à l'endroit prévu, il y lieu de compter le temps de travail à partir du lieu prévu, dans la mesure ou les collaborateurs ont pu être prévenus suffisamment tôt avant la prise de service mais au plus tard au moment de quitter le domicile.
Si la prise de service après une pause se fait en retard pour les mêmes raisons que citées dans le paragraphe précédent, il y a lieu de compter le temps d'attente comme pause pour autant que le collaborateur ait été informé du lieu de sa nouvelle entrée en service avant le début de sa pause. Si cela n'a pas été possible on ne comptera que le temps qui dépasse les 30 minutes d'attente.
Les jours de compensation seront inclus dans le calcul du temps de travail moyen journalier.

Temps de travail supplémentaire
Si, pour des raisons de service le temps de travail prévu devait être dépassé de max 30 minutes, on comptabilisera ce temps excédentaire dans le temps de travail. Si ce dépassement est de plus de 30 minutes, la totalité du temps excédentaire sera compté comme temps de travail supplémentaire.
Un maximum de 150 heures de travail supplémentaires pourra être compensé financièrement par années civile.
Si le compte de temps de travail annuel devait montrer un solde négatif en fin de période administrative et que le compte du temps de travail supplémentaire faisait état d'un solde positif, il serait possible, en accord avec le collaborateur, de compenser le comte de temps de travail annuel avec du temps de travail supplémentaire.

Dépassement du temps de travail maximal
Si, pour des raisons de la plus haute importance, comme une perturbation par exemple, le temps de travail maximal devait être dépassé de plus de 10 minutes, il y a lieu de compenser l'ensemble du temps de travail dépassant les 10 heures par du temps libre de la même durée au plus tard durant les 3 jours qui suivent. En outre une bonification doit être prévue.
Les suppléments en temps prévus pour le travail de nuit ne sont pas pris en considération pour le temps de travail maximal.
Le temps de travail maximal n'est donc pas dépassé lorsque la prestation prévoit 600 minutes de temps de travail et que le tour se déroule entièrement ou partiellement entre 20 heures et 4 heures (resp 5 heures) du matin.

Tour de travail
LDT: Le tour de travail se compose du temps de travail et des pauses; il ne doit pas dépasser 12 heures sur une moyenne de 28 jours. Dans des cas isolés, le tour de travail peut être prolongée jusqu'à 13 heures.
CCT: Le tour de travail ne doit pas dépasser 11 heures calculée sur une moyenne de 28 jours. Dans des cas isolés il peut atteindre un maximum de 12 heures (possible durant plusieurs jours consécutifs).
Cependant, avec l'accord de l'agent ou de son représentant, le tour de travail peut être prolongé à 13 heures sur la moyenne de 28 jours ou une rotation complète
Avec l'accord des agents concernés ou de leur représentant, le tour de travail peut être prolongée jusqu'à 15 heures mais dans ce cas, la moyenne de 3 tours consécutifs ne doit pas dépasser 12 heures:
- suite à un manque de personnel lié au service militaire obligatoire, à la défense d'entreprise, en cas de maladie ou d'accident,
- pour l'exécution de taches extraordinaires et temporaires.

Il ne faut pas compter les jours de compensation dans le décompte du temps de travail moyen des tours de travail.

Pause
Après environ la moitié du temps de travail, il faut prévoir une pause, pause qui doit permettre de se restaurer. Elle doit avoir, en règle générale, une durée d'au moins une heure afin de pouvoir être effectuée à domicile si le service le permet. En accord avec les collaborateurs ou leurs représentants, elle peut être raccourcie jusqu'à 30 minutes.
Lorsque la période de service dépasse les 9 heures, il y a lieu de planifier une pause.
Dans les périodes de service de 9 heures ou moins, on pourra remplacer la pause par une interruption de service de 20 minutes.
Une période de travail de plus de 5 heures n'est pas admissible.

Interruption de service
Lorsqu'il n'est pas prévu de repas principal, une interruption de service de 20 minutes comptant dans le temps de travail peut remplacer une pause pour autant que les trois conditions suivantes soient remplies:
- le temps de travail total dépasse 5 heures mais pas 9 heures,
- le collaborateur a la possibilité, à sa place de travail ou à proximité immédiate, (local de repos, restaurant du personnel, ou équivalent comme subsistance tirée du sac) d'effectuer une collation,
- l'accord des collaborateurs ou de leurs représentants est acquis.

Tour de repos
Le tour de repos comprend la période entre deux périodes de service et doit atteindre 12 heures calculées sur la moyenne de 28 jours ou dans la rotation entière. Il peut être ramené une seule fois à 11 heures entre deux jours de congé ou jours de compensation.
Le tour de repos peut être réduit à 10 heures, avec l'accord des agents concernés ou de leurs représentants, dans les cas suivants et pour autant que sur trois tours de repos consécutifs on atteigne la moyenne de 12 heures:
Une fois par semaine lors de la bascule:
- ade la nuit au service du milieu ou au service tard, pour autant que le service de

nuit ne dépasse pas 2 heures,
- du service tard au service tôt, du milieu ou tard,
- du service du milieu au service tôt ou du milieu, ou
- du service tôt au service tôt
- Lors de tours de repos à l'extérieur,
- Lors de manque de personnel en raison de service militaire, service civil, maladie ou accident
- Pour exécuter des taches exceptionnelles et temporaires.

Cela signifie que dorénavant, entre deux jours de congé ou de compensation, il ne sera toléré qu'une réduction du tour de repos à 11 heures et une fois à 10 heures en respect des limitations énumérées plus haut.

Travail de nuit
Est considéré comme travail de nuit, l'occupation entre 24 heures et 4 heures.
Le personnel des locomotives ne peut effectuer que 5 tours de nuit consécutifs et 14 tours sur une période de 28 jours.
Le personnel des locomotives ne peut effectuer des tours qui contiennent plus d'une heure de nuit qu'au maximum 4 jours consécutifs.

Jour de compensation / jour de congé
L'exigence est de 63 jours de congé et 52 jours de compensation.
Il y a lieu de prévoir un minimum de 4 jours de congé et deux jours de compensation par mois civil. Une période de plus de 10 jours entre deux jours de congé/compensation est à éviter autant que possible. Des périodes de plus de 12 jours ne sont possibles qu'avec l'accord du personnel ou de ses représentants. Des intervalles de plus de 14 jours ne sont pas autorisés.
Par mois civil on doit garantir au moins un dimanche de congé et par année civile un minimum de 20 dimanches de congé doit être prévu.
Un intervalle de plus de 21 jours entre deux dimanches de congé n'est pas autorisé. Une exception est permise (maximum 28 jours) avec la permission du personnel concerné ou de ses représentants.
Si des jours fériés tombent en pleine semaine, il y a lieu, lors de la répartition des tours de service, de porter une attention particulière afin que le collaborateur ne doive pas travailler durant plus de 3 dimanches ou jours fériés consécutifs.
Un jour de congé comprend 24 heures consécutives et doit pouvoir être passé à domicile. Le jour de congé est accompagné d'un tour de repos de minimum 12 heures calculé sur une moyenne de 42 jours. Ce tour de repos ne doit cependant pas être inférieur à 10 heures. Si deux ou plusieurs jours de congé se suivent, cette directive ne s'adresse qu'au premier jour de congé.
Un jour de compensation comprend 24 heures. En règle générale, il y a lieu de planifier les jours de compensation avec les jours de congé. Avec l'accord du personnel ou de ses représentants, on peut convenir du placement de 2 jours de compensation non raccourcis sans l'adjonction d'un jour de congé.
Si un ou plusieurs jours de congé sont placés conjointement avec un ou plusieurs jours de compensation, on pourra réduire un jour de compensation à 22 heures (avec l'accord du personnel ou de ses représentants). Un jour de compensation isolé ne peut pas être raccourci!

Indemnités
Incorporation d'une indemnité de vacances forfaitaire de 10% indépendamment de l'âge pour compenser les indemnités de nuit et du dimanche.
Hausse de l'indemnité de nuit de Fr 6.- à Fr 6.40 par heure.
Hausse de l'indemnité du dimanche et des jours fériés de Fr 13.- à Fr 14.- par heure. ■

Sureffectif de personnel BLS

Andreas Jost; Chef KTU/BLS VSLF TS

Au BLS, les indemnités du personnel de loc pour le travail de nuit et du dimanche seront payées à 50% sous forme de temps dès 2010.
Il n'est pas acceptable qu'une seule catégorie du personnel ait à subir les erreurs de BLS Cargo! C'est justement cette catégorie du personnel qui a permis au BLS SA de prendre un tel essor, grâce aux milliers de jours de congés arriérés et du fait d'une flexibilité sans pareille (mutations, interventions au Gothard, etc.). Si le personnel de loc devait renoncer à ces indemnités, il disposerait de davantage de temps libre, ce qui toutefois ne lui permettrait de payer ni ses impôts ni son loyer!
La nature est ainsi faite que lorsque une enfant est faible, la mère réussit à force de sollicitude et de privations personnelles à prendre soin de sa famille, afin qu'elle reprenne le dessus (visiblement l'économie n'opère pas de cette manière).
C'est-à-dire, quand un secteur du BLS SA est en crise, c'est tout le groupe qui devrait participer et aider, pour que cela se passe sans dommages, autant que faire se peut. Quand viennent les jours meilleurs, tous profitent des bénéfices; il devrait en aller de même en cas de pertes.
Lors de l'entrée en vigueur du premier CCT du BLS, avec la transformation des indemnités, le personnel de loc a payé quatre jours de congé supplémentaires pour l'entièreté du personnel du BLS! Il serait temps que nous soyons dédommagés et que, par exemple, chacun des autres collaborateurs du BLS renonce solidairement à une petite partie de son salaire.
Avec l'argent ainsi économisé, on pourrait employer le personnel de loc en sureffectif. De plus, il faut considérer qu'une formation de mécanicien de loc, coûte plus de CHF 100'000 au BLS. Si le BLS devait licencier 55 mécaniciens de loc, c'est la somme de CHF 5,5 millions qui partirait en fumée, au cas où ces derniers devraient à nouveau être formés dans le futur.
En établissant d'importants groupes de réserve à Berne et à Spiez, ils pourraient travailler tour à tour dans l'atelier, de manière à ne pas perdre la pratique de la conduite. De plus, ceci aurait l'avantage d'approfondir les connaissances des véhicules moteur et d'augmenter ainsi la qualité dans la pratique. Si l'on considère le temps de formation réduit d'aujourd'hui, ce serait un atout certain. Et puis, cela compenserait les problèmes de qualité que le BLS connaît avec son matériel roulant, car quelques Re 420 avec de grosses détériorations ont été mises de côté. C'est maintenant que ces locomotives devraient être remises en parfait état de fonctionnement, afin qu'en cas de recrudescence des prestations Cargo, ces véhicules soient disponibles immédiatement, ce qui éviterait de devoir à nouveau louer des locomotives à des tarifs dispendieux.
De manière générale, nous faisons face à un manque d'instructions flagrant. Il faudrait commencer dès maintenant, afin qu'en cas de relance économique, tous aient fait leurs «devoirs». On pourrait même y arriver avec le personnel existant, évitant ainsi l'achat de personnel coûteux! ■

Rédaction Loco Folio

Stephan Gut; ex-rédacteur Loco Folio GI

Il y a un peu plus de 10 ans, Gabriela Arnold, alors vice-présidente du VSLF, m'avait demandé si j'accepterais de me charger de la mise en page ainsi que de la production du Loco Folio. Son attention avait été attirée par les histoires d'«Astérix aux chemins de fer» que j'avais créées pour le wagon-restaurant des mécaniciens de loc de Zurich.
En ce qui concerne les ordinateurs, c'était une époque différente. Mon prédécesseur m'avait mis en garde quant aux embûches et aux difficultés et, n'ayant pas de mémoire suffisante à disposition, il transmettait le produit terminé à l'imprimerie par ISDN; c'est-à-dire que le soir à 18 heures, il appuyait sur «envoyer» en espérant que le lendemain toutes les données auraient été transmises, ce qui, en règle générale, finissait par marcher au bout du troisième essai.
Ces temps sont révolus. J'ai donc accepté cette tâche, à condition toutefois d'y apporter quelques changements. Et notre organe syndical a passé d'un format A3 encombrant, à un format A4 plus pratique. Pour plus de lisibilité, les langues ont été séparées et, pour rester politiquement correct, ont été placées à tour de rôle, afin d'éviter qu'une langue se retrouve éternellement numéro 2 ou même, numéro 3. Et l'apparence du Loco Folio a été modernisée. Après que Werner Schachtler ait remis ce mandat qu'il avait accompli avec beaucoup d'engagement et de dévouement, des années difficiles de changement ont suivi.
Les possibilités croissantes offertes par Internet ont permis d'être rapidement et partout connecté à la source de l'information et ont supplanté de plus en plus le mot imprimé. Le Loco Folio a été réduit de 6 à 2 éditions par année; il a fallu réorienter son contenu et le travail de rédaction a été assez souvent délaissé.
Il y a 4 ans, je me suis décidé à reprendre la rédaction, non par enthousiasme – je préfère écrire avec des images – mais plutôt par réflexion pragmatique. Pourtant, le temps d'un changement est arrivé. Il n'a pas été facile de trouver quelqu'un pour reprendre ce job de rédacteur, car c'est un travail ardu. Les éléments essentiels à la réalisation captivante d'une édition telle que le Lofo Folio proviennent du désir de faire évoluer les choses et de la volonté de créer des cohérences. Parce que, même si Internet est très rapide, le mot imprimé pèse plus lourd. À partir de cette édition, c'est Daniel Hurter, mécanicien de locomotive à Zurich, qui prend le relais en tant que rédacteur du Loco Folio. Richard Widmer, également mécanicien de locomotive à Zurich, le soutiendra en tant que collaborateur indépendant du magazine syndical du VSLF. Quant à moi, je vais continuer mon travail de designer et de responsable de la production et je souhaite beaucoup de succès à la nouvelle équipe de rédaction.

Et pour terminer, j'ai encore un souhait: un magazine d'association syndicale tire sa force des opinions de ses adhérents et lecteurs. Avec son Loco Folio, le VSLF offre une plate-forme dont il faut savoir profiter. Veuillez donc envoyer vos articles au locofolio@vslf.com. ■

Appuyer/confirmer 72x

Stephan Gut; Président de section Ostschweiz GI

Nombre d'Actions (A) d'un mécanicien de loc entre la mise en service et le départ d'un train, p. ex.: Zurich-Lucerne (train navette EW4; temps: 5 minutes): mise en marche au moyen de la clé 1A, déclencher la touche parc 1A, DMI 1: 30 A, DMI 2: 10A, ordinateur de bord 041: 1-10A, essai de freins: 7A, mobile: 10A, téléphone avec CT: 3A, ça fait en tout: 63-72A (il y a 10 ans, avec la Re 420: 15A). Ce sont les systèmes d'ordinateurs non-compatibles qui nous contraignent à appuyer autant de fois; le numéro de train, à lui seul, doit être introduit, resp. confirmé 3 fois. En plus, à toutes ces actions s'ajoute encore le LEA 2: déballer: 10 secondes, démarrer: 15 sec., entrer le mot de passe: 10 sec., positionner l'écran – fixer – tourner - orienter l'écran – câble électrique: 25 sec; le tout: 1 minute (LEA 1: 3 secondes). Il est déjà insolite d'être entouré de technologies modernes ayant la capacité de faire 100'000 opérations à la seconde, mais en plus elles nous compliquent le travail de manière excessive, au lieu de le faciliter.
Le LEA 2, utilisé par le mécanicien de locomotive à 95% à son travail, sert au «service» et à la «conduite». Consulter ces informations depuis un ordinateur en veille dure 30 fois plus longtemps, comparé au LEA 1 (au premier démarrage, 70 fois plus longtemps). D'autre part, il n'est plus possible de vérifier rapidement un numéro de train ou de voie sur place ou en marchant.
Ce qui veut dire que les mécaniciens de loc sont obligés d'imprimer leurs services, comme autrefois. Un anachronisme fâcheux. Les 5% qui restent, prônés par les responsables comme des innovations et des améliorations notables ne représentent, en fait, que des avantages accessoires ou – sauf votre respect – le standard actuel. Viennent s'ajouter à tout cela le poids nuisible à la santé et la position bien peu ergonomique du LEA, du fait de sa grandeur dans les supports à fermetures velcro.
Je ne pense pas qu'au moment du choix définitif, tous les intervenants aient été incompétents. J'en déduis donc qu'il s'agit d'un calcul. A qui sert le nouveau LEA? Sûrement pas à l'utilisateur final; il est manifeste que nos besoins n'ont eu que peu de poids dans la décision. Un ordinateur ne devrait-il pas être en premier lieu au service de l'utilisateur, pour qu'on perde moins de temps à la saisie des données et qu'on en ait davantage pour l'utilisation effective? Ce serait un grand plus pour la sécurité.

LEA 2

Rédaction Locofolio GI

Quasiment toutes les mécaniciennes et tous les mécaniciens de CFF P ont reçu le nouvel appareil LEA 2. Le choix du modèle effectué dans de curieuses conditions a procuré aux mécaniciens un appareil qui dépasse de plus d'un demi-kilo les 2 kilos qui étaient prévus au cahier des charges.

Un autre détail qui a son importance réside dans la fixation de l'appareil au support et qui ne convainc pas vraiment. Comme il est prévisible que nous devions travailler quelques années avec cet appareil, la rédaction du LocoFolio s'intéresse à vos expériences, constatations et autres critiques, qu'elles soient positives ou négatives. Vous êtes priés de faire vos annonces sous locofolio@vslf.com.

Peut-être avez-vous l'une ou l'autre proposition d'amélioration.

VSLF

KPT CPT
Simplement bien assuré.

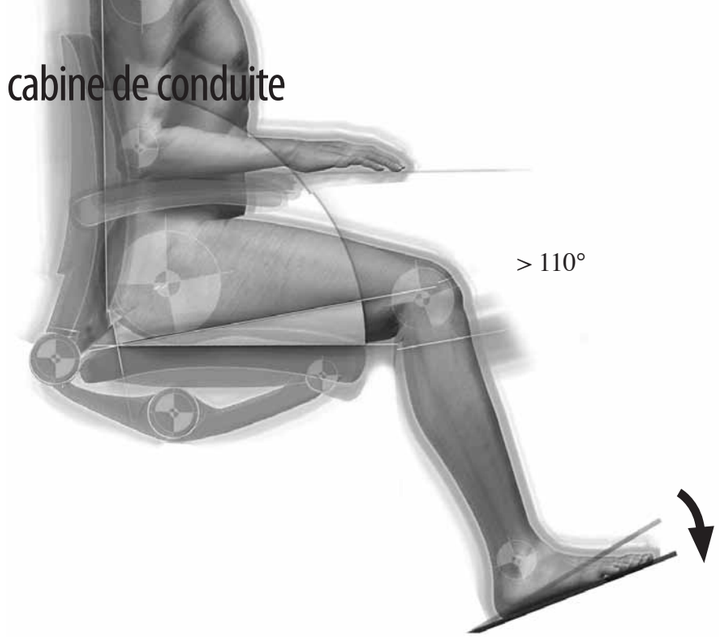
LES PRIMES DE L'ASSURANCE COLLECTIVE ONLINE DU VSLF APPÂTENT MÊME LES PLUS ÉCOSSAIS.
VOTRE SYNDICAT ET LA CAISSE-MALADIE CPT UNISSENT LEURS EFFORTS POUR DES CONDITIONS AVANTAGEUSES: WWW.VSLF.KPT.CH

La caisse-maladie CPT offre aux membres du VSLF des assurances complémentaires dont les primes rendraient jaloux même un Écossais: **plus de 25 % de rabais.** Elle propose, en outre, des prestations de service exclusives telles que VitaClic, la plate-forme «santé» avec dossier d'urgence personnel. Demandez un conseil individuel et sans engagement au 058 310 98 71, ou calculez rapidement et simplement votre prime collective online comme un Écossais sur: www.vslf.kpt.ch.

A propos, la CPT étant une coopérative, elle redistribue les excédents à ses assurés. Vous profitez ainsi des primes stables et économiques d'une caisse en bonne santé.

Etre assis correctement dans la cabine de conduite

Hubert Giger; Président VSLF GI



CFF P a une fois de plus remis une directive au personnel des locomotives concernant la façon d'être bien assis dans la cabine de conduite. Le but avoué est de travailler de manière saine et de rester en bonne santé. Ce but couvre à 100% les objectifs de chaque mécanicienne et de chaque mécanicien. Le problème est que nous n'avons pas la possibilité d'utiliser cette recommandation dans notre travail quotidien: lorsque le train roule, le mécanicien doit appuyer en permanence sur la pédale de l'appareil de sécurité. La pédale a un angle d'environ 20° et n'est pas montée directement devant le siège mais avec un déplacement de 10 à 20 centimètres vers l'avant. En outre, il y a lieu de produire une pression x de plusieurs kilos pour la presser vers le bas avec l'avant des pieds. Dans certains véhicules étrangers (TGV) il est possible de manifester la présence du mécanicien durant la marche en touchant des plaques métalliques avec le doigt, ce qui permet au mécanicien de régler sa position de siège individuellement et correspond entièrement aux recommandations de la SUVA et des CFF. Chaque médecin peut confirmer que la position assise d'un mécanicien devant appuyer en permanence sur la pédale de l'homme mort est mauvaise pour sa santé.

Il est temps pour les chemins de fer de tester des installations de contrôle de présence modernes. Les coûts de montage seront largement compensés par les économies effectuées sur les jours d'absence et de maladie liés auy problèmes de dos et les mécaniciens auraient moins de douleurs. ■

SBB CFF FFS
Division Voyageurs

Info Sécurité au travail

Dossier siège mécanicien !

➢ ***Evènements***

Au mois d'avril, suite au basculement intempestif du dossier d'un siège de 460, un mécanicien s'est blessé au niveau du dos (violentes douleurs au niveau lombaire) ce qui a engendré une absence de 10 jours. Ce mois, un accident identique et dans les mêmes circonstances est à déplorer.

➢ ***Comment diminuer les risques***

Lorsque vous prenez place dans une cabine de conduite équipée du siège Grammer (460, 560, Bt VU 4 et Bt Costo, appliquez les règles suivantes :

- contrôler que le levier gris ne soit pas décroché, causé

- tester que le siège soit bien enclipsé en exerçant une pression sur le haut du dossier avec la main
- en présence d'un siège défectueux, le signaler par une annotation en cabine et effectuer une annonce au 1832
- faire une annonce à votre CLP en indiquant le n° de la locomotive et la cabine.

➢ ***Mesures d'ordre technique***

Les responsables des différentes flottes ont été informés du problème. Une demande pour un contrôle et un assainissement rapide des différents véhicules équipés de ce siège leur a été faite.

➢ ***Mesures d'ordre personnel***

Nous vous prions aussi de prendre connaissance de l'information ci-dessous concernant le réglage correct du siège, ceci pour vous permettre d'avoir une place de travail avec une ergonomie correcte.

Titulaire du processus: P-OP-ZF Etabli par: P-OP-ZF West, Sico J-M. Wahler Affichage jusqu'au: 30.09.2009
Valable dès: 24.07.2009 Libéré par: P-OP-ZF, C.Pellettieri

SBB CFF FFS
Division Voyageurs

Info Sécurité au travail

Bien s'asseoir en cabine
Avant de partir, réglez correctement votre siège

Lorsque vous réglez votre siège, procédez par étapes. Dans l'idéal, suivez l'ordre que nous vous conseillons ci-dessous. Si votre siège ne dispose pas de toutes les possibilités de réglage citées dans un point, passez plus loin.

- Veuillez vous asseoir aussi loin que possible vers l'arrière du siège, de façon à ce que votre dos et votre bassin reposent entièrement sur le dossier.
- Réglez la hauteur et distance du siège de façon à ce que les jambes soient légèrement pliées quand vous appuyez sur la pédale.
- Réglez l'inclinaison de votre siège de façon à ce que votre cuisse repose librement sur toute sa longueur.
- Entre le rebord du siège et les genoux, il doit y avoir suffisamment de place pour insérer deux à trois doigts.
- Réglez l'inclinaison de votre dossier de façon à ce que l'angle entre la cuisse et le tronc soit de 90° au moins.
- Choisissez une position assise qui permette un accès sans peine, les bras légèrement pliés, aux commandes que vous utilisez le plus fréquemment.
- Réglez le renfort latéral* de façon à ce que votre dos ne soit pas à l'étroit, mais qu'il y ait suffisamment de place en cas de mouvements latéraux.
- Réglez l'appuie-tête* de façon à ce que son sommet arrive plus ou moins à la hauteur des sourcils et que la distance à la tête soit de 2 à 4 centimètres environ, avec la tête dans une position confortable.
- Maintenez libre l'issue de secours, et assurez-vous de pouvoir quitter le véhicule rapidement et sans difficulté.
- Réglez le poids du corps* et contrôlez-le en vous balançant.
- En cas de siège défectueux ou difficile à régler, veuillez faire une annonce, s'il vous plaît.

* (si le siège le permet)

Cette notice a été élaborée avec la Suva

SBB CFF FFS Travailler sainement. Rester en forme.

Titulaire du processus: P-OP-ZF Etabli par: P-OP-ZF West, Sico J-M. Wahler Affichage jusqu'au: 30.09.2009
Valable dès: 24.07.2009 Libéré par: P-OP-ZF, C.Pellettieri

Essai de frein par du personnel non formé

Ruedi Gfeller; président de section Bâle GI

…ou tout est une question d'interprétation. Depuis que l'installation d'entretien Wolf de Bâle est entrée en service (aussi appelée PZR) on assiste à de nombreuses différences en ce qui concerne la procédure et le déroulement des essais de freins, principalement lorsque du personnel d'entretien est impliqué. Le déroulement exact de cette procédure est fixé par le R 300.5 ainsi que l'annexe au R 300.5 et ne laisse aucune place à une quelconque interprétation. A titre d'exemple je prendrai un événement récent qui s'est déroulé avec l'ETR 470 et qui n'a aucun rapport avec sa fiabilité.
L'ETR 470 nécessite, le matin, comme bien d'autre trains un essai de frein complet au sol. Au départ cet exercice a été effectué par un visiteur, plus tard par un agent de train. La variante avec le visiteur retient ma préférence dans le sens où son œil averti pouvait aussi déceler d'autres dégâts mécaniques. Lors de l'introduction de l'horaire 08/09, la rotation des navettes a été modifiée. Tôt le matin une composition a été acheminée vide de Bâle à Zürich.

Nous avons déjà été étonnés que du personnel d'entretien procède à l'essai de frein avec nous. Cela n'aurait pas posé de problème si nous n'avions pas dû d'abord nous convertir en instructeurs. Les différents collaborateurs des ateliers d'entretien Wolf n'avaient aucune idée du déroulement de l'essai de frein, pas plus de l'utilisation des signaux d'essai de frein. Cette démarche est compréhensible car cela générait une explosion du temps de travail des agents de train dans le sens où ceux-ci devaient, à 3h30 du matin, entamer une marche de service d'une demi-heure depuis la gare en direction du PZR, effectuer l'essai de frein complet avec nous et retourner ensuite à pied en gare. Dans le fond, nous pouvons effectuer l'essai de frein tous seuls, mais cela nécessite 20 minutes de travail en plus (double du chemin pour le serrer et le lâcher). Mais cette tâche ne sera pas confiée au personnel des locomotives car visiblement, le personnel d'entretien du PZR a trop peu de travail tôt le matin. Cela explique pourquoi le personnel d'entretien est mis à disposition pour ce travail, lequel n'est en tout cas pas prévu à son cahier des charges. Suite à des irrégularités répétées, j'ai été prié de bien vouloir éclaircir le niveau de formation du personnel d'entretien lors de l'exercice de l'essai de frein.
Ci-dessous, figure le trafic des E-Mail décrivant les irrégularités et les mesures prises.

Salut xxxxx,
Lors de notre dernière séance du comité de section nous avons eu une discussion animée concernant l'essai de frein au PZR Bâle. xxxxx xxxxx pense que je dois m'adresser à toi. De quoi s'agit-il concrètement? Nous effectuons rarement des essais de frein avec le personnel d'entretien du PZR. Il en est tout autrement avec le Cisalpino! Celui-ci est acheminé comme matériel vide jusqu'à Zürich, c'est pourquoi, le personnel d'entretien effectue l'essai complet

du frein avec nous. Notre constatation est que certains collaborateurs n'ont aucune idée de comment effectuer un essai de frein de manière correcte. A commencer par le fait que le frein doit être lâché avant de commencer jusqu'à l'utilisation des signaux fixe pour l'essai du frein. Cela coince aussi avec l'annonce «frein bon»! L'entreprise Cisalpino resp. le personnel d'entretien en Italie a désactivé dans le passé l'anti patinage sur certains essieux en raison de problèmes. Ceci est partiellement repris dans la Scheda Rosso. Avant que l'on m'informe que le frein est bon, il serait bon que l'on m'informe que tous les essieux freinent effectivement! Sinon je dois à nouveau tout contrôler et adapter le rapport de freinage. Comme il existe d'autres collaborateurs qui sont capables d'effectuer cet essai de frein correctement, il y lieu de se poser la question de savoir si tous ont été instruits ou seulement certains. N.B. dans certains cas l'essai de freina tout simplement été oublié ce qui fait que le mécanicien a dû se débrouiller tout seul.

Le Mail a été transmis plus loin:
Salut xxxxxx,
Un problème pour le groupe de travail sécurité au travail et protection de la santé. Comme de nombreux protagonistes sont concernés, il s'agit de résoudre le problème au niveau de la CoPe à l'échelon de la Division. Il ne s'agit pas d'inculper quelqu'un de l'entretien mais bien de donner une instruction au personnel concerné, éventuellement en collaboration avec le personnel des locomotives Cisalpino. Tu connais certainement aussi les chefs et les personnes de contact respectives. Sinon xxxxx xxxxx sait à qui tu dois t'adresser. Il y a lieu d'éclaircir si quelqu'un peut effectuer un essai de frein complet sans avoir reçu d'instruction spécifique. Un essai de frein relève de la sécurité! Mais cela tu le sais très bien en tant que diagnostiqueur sur les véhicules.
Donne un Feedback à Ruedi Gfeller, VSLF Bâle en lui précisant ce qui a été entrepris.
Merci et salutations
xxxxx xxxxx

Le Mail ainsi acheminé a traversé divers bureaux avant que la réponse suivante parvienne:
Messieurs,
Il semble s'agir ici d'un malentendu. Le Cisalpino est le seul train auquel on effectue un essai de frein complet au PZR de Bâle en présence du mécanicien. La responsabilité de l'essai incombe au mécanicien car le personnel d'entretien n'est pas instruit pour cette procédure. Nous ne mettons nos collaborateurs à disposition que pour donner un coup de main. En considération de la situation et tenant en compte que ce problème relève de la sécurité, nous devrions trouver une réglementation qui soit utilisable pour toutes les personnes impliquées. Comme les mécaniciens sont instruits à ce sujet, je pense qu'ils devraient nous fournir un descriptif du déroulement de l'essai de frein. Nous aurions ainsi une procédure unifiée, le fondement d'une collaboration réglée et sécuritaire. Afin de soutenir la communication respectivement le feedback entre le mécanicien et notre collaborateur, le téléphone, resp. le Natel peuvent être utilisés.
Par la présente réponse, j'espère avoir contribué partiellement à éclaircir la situation et que le travail pourra être poursuivi sans grand dérangement.
Cordiales salutations
xxxxxx xxxxxx

Cette réponse ne m'a pas convenu, j'ai donc posé une question d'ordre général sur ce thème au contact technique de l'OFT:
Bonjour. Ma question concerne le niveau de formation et l'examen des personnes qui sont impliquées activement lors d'un essai de frein. Doit-on utiliser des employés d'une ETF qui sont instruits (doivent-ils être instruits?) et examinés (doivent-ils être examinés?) pour effectuer ou collaborer à un essai de frein?
Le problème est que les CFF font recourt à des employés de l'atelier d'entretien Wolf à Bâle pour effectuer des essais de frein complets. En raison d'irrégularités découvertes lors de l'essai de frein (connaissance insuffisantes ou inexistantes sur le déroulement de l'essai de frein ainsi que de l'utilisation des signaux fixes d'essai de frein) nous nous posons la question de la formation de ces personnes. On nous a certifié par écrit que le personnel mis à notre disposition n'avait suivi aucune formation à ce sujet. Est-ce que cette situation est admissible? Est-ce que cette situation est admissible lorsqu'un mécanicien instruit est présent dans la cabine de conduite? Nous vous remercions de votre réponse.
Cordiales salutations
R.Gfeller

Ci-dessous la prise de position de l'OFT sur ce sujet:
Cher Monsieur Gfeller
Nous prenons la position suivante au sujet de votre question: Fondamentalement:
L'ordonnance du DETEC concernant l'admission la conduite des véhicules moteurs des chemins de fer (OCVM) définit les personnes autorisées à conduite des véhicules moteurs dans les ETF. Art 1 de l'OCVM.
Toutes les autres activités qui ne concernent pas directement ou indirectement la conduite des véhicules moteurs ne relèvent pas de l'OCVM.
Pour les personnes qui ne sont pas concernées par l'OCVM, les règles de l'OCF (ordonnance sur les chemins de fer) par exemple OCF art. 14 ou le PCT R 300.1 chiffre 2.1.7
OCF Art. 14
Personnel de l'exploitation et personnel chargé de l'entretien
1 L'exploitation et l'entretien ne seront confiés qu'à un personnel formé à sa tâche. Si la sécurité de l'exploitation pose des exigences particulières, les connaissances professionnelles et l'état de santé des employés seront contrôlés périodiquement.
PCT R 300.1 Chiffre 2.1.7
L'examen et l'engagement doivent être faits en fonctions des prescriptions de circulations suisses PCT R 300.1, Chiffre 2.1.7 Engagement et comportement du personnel
La responsabilité de former et d'examiner le personnel relève de la compétence des entreprises de transports ferroviaires.
Réponse à la question:
L'activité de l'essai de frein au sol comme décrite dans la question ne relève pas de l'ordonnance OCVM.
L'emploi et l'examen des personnes impliquées sont cependant soumis aux prescriptions de circulation PCT R 300.1 Chiffre 2.1.7
Le personnel doit donc être instruit et examiné.. Il en découle donc qu'il n'est pas admissible que seul le mécanicien soit instruit lorsque d'autres personnes sont impliquées dans des tâches de sécurité selon les prescriptions de circulation PCT R 300.1 Chiffre 2.1.7.
J'espère vous avoir aidé par cette réponse.
Cordiales salutations
xxxxx xxxxxx
Expert technique DETEC; OFT
Département de l'infrastructure

Tout est clair? Que nenni! J'ai informé les différents offices de cette réponse:
Salut xxxxx,
Tu connais la dispute avec l'essai du frein au PZR de Bâle. Il y a quelques temps, je m'étais adressé à la CoPe concernant le niveau d'instruction des collaborateurs mis à notre disposition. Tu peux voir l'échange de Mail effectué à cet effet. Le 4 mai 2009 xxxxx xxxxx m'a confirmé que le personnel d'entretien n'était pas formé spécifiquement. Selon les renseignements pris à l'OFT, cela n'est pas admissible (Mail). C'est pourquoi nous devons trouver une solution à ce problème: ou bien on nous met à disposition du personnel instruit et examiné, ou bien nous effectuons l'essai de frein seuls ce qui nécessite environ 20 minutes de plus. Je te prie donc de prendre les mesures appropriées.
Salutations Ruedi

Le Mail a été transmis plus loin:
Salut xxxxxxx
As-tu entendu parler de ce problème. Si oui, où en est-on avec cette affaire?
Cordiales salutations

Réponse:
Hallo xxxxx
Nous sommes compétents pour les examens de fonctions, pas pour les essais de frein et nous n'avons pas de véhicules chez nous qui nécessitent un tel essai. Le mécanicien est responsable de l'essai de frein et nous lui mettons du personnel à disposition pour l'aider.
Désolé de ne pas pouvoir te venir en aide.
Salutations xxxxxx

C'est intéressant de pouvoir lire une Xème fois d'un autre emplacement que c'est le mécanicien qui est responsable de l'essai de frein. Un autre Mail à ce sujet:
Salut tout le monde
xxxxxx, merci pour ta réponse rapide. J'ai une question supplémentaire à poser. Ta réponse concerne seulement le CIS ou tous les autres véhicules?

xxxxx&xxxxxx
Mon questionnement auprès du responsable de l'entretien au dépôt des locomotives de Bâle a démontré que le personnel d'entretien n'est ni instruit ni examiné sur n'importe quel essai de frein (voir plus bas).
Cet état de fait a une conséquence pour nous. Nous nous trouvons dans une zone d'ombre et devons chercher des solutions applicables rapidement.
Si le mécanicien doit effectuer l'essai de frein tout seul, cela doit apparaître sur le tableau de sa prestation (Piper) et le temps nécessaire doit être prévu à cet effet. Pour l'instant cela concerne le CIS.
Avec mes cordiales salutations

Entretemps, le PEX s'est aussi mis en fréquence en raison de la prise de position de l'OFT. Sur la base de sa représentation des processus auprès de l'OFT on est visiblement arrivé à la conclusion que le personnel prévu pour donner un coup de main lors de l'essai de frein n'avait toujours pas besoin d'être instruit aux différentes prescriptions et à la pratique de cet essai.
Cependant, les prescriptions du PCT R 300.1 Chiffre 2.1.7 parlent clairement en sens contraire de même que la prise de position de l'OFT. En outre PCT R 300.5 Chiffre 3.2.2 prévoit:
Fin de l'essai de frein: L'annonce de la fin de l'essai du frein ne doit s'effectuer qu'une fois la préparation du train terminée. Elle doit être annoncée au mécanicien de locomotive, pour l'ensemble du train, par le préparateur de train compétent selon les prescriptions «Signaux» ou au moyen de l'annonce à quittancer «Train … frein bon».
- 1. Le collaborateur de l'entretien a provisoirement la fonction de préparateur de train.
- 2. Il doit savoir comment et quand il peut annoncer «frein bon».
- 3. Il doit aussi savoir comment le mécanicien est tenu de quittancer cette annonce.

A ce sujet, l'irrégularité de septembre 2009. Le collaborateur de l'entretien est arrivé à 3h45 et s'est renseigné auprès de moi de l'état de préparation en vue de l'essai de frein. J'ai lâché le frein automatique attendu que la lampe témoin du frein serré s'éteigne et lui donné ensuite mon OK afin qu'il puisse commencer l'essai. Il s'est renseigné pour savoir comment effectuer les signes de la main pour le serrer et le lâcher. Courte explication de ma part: comme ça pour le serrer, comme ça pour le lâcher. Il s'est ensuite rendu vers le premier essieu et j'ai attendu le signe «serrer»!
Sans rien dire, il a longé tout le train et, arrivé en queue, m'a fait signe de lâcher! Je me suis dit que quelque chose ne jouait pas et j'ai donc serré le frein. Il a ensuite longé tout le train. Arrivé à ma hauteur, il m'a fait signe le pouce en haut comme pour me dire que le frein était bon. Lors du test suivant concernant l'anti-patinage sur les différentes voitures, j'ai constaté qu'en essieu était paralysé. Zn contrôle à l'extérieur a vite confirmé l'indication faite sur le tableau de contrôle de la voiture. Selon la vision de certaines personnes il aurait été de ma compétence de former le collaborateur de l'entretien mis à mam disposition. Et ceci lors du temps réduit mis à ma disposition pour la préparation!
Il est visiblement plus facile d'insister sur le fait que c'est le mécanicien qui est responsable que de former les collaborateurs de manière professionnelle.
Si tant est que le mécanicien est effectivement responsable, pourquoi ne nous donne-t-on pas le temps nécessaire pour effectuer cet essai de frein que nous effectuerions dorénavant tout seul.
La sécurité est l'affaire de tous! Gardons cela à l'esprit. ■

Service d'enquête sur les accidents des transports publics SEA

Daniel Hurter; Rédacteur Loco Folio GI

LRZ du BLS devant le centre d'intervention de Frutigen

La plupart des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives ont certainement déjà entendu parler du Service d'enquête sur les accidents des transports publics (que nous appellerons SEA). Beaucoup d'entre eux ont certainement aussi lu les rapports mis sur Internet par ce service. Mais ce qui se passe dans les coulisses de cet office, comment fonctionne-t-il et quel sont ses tâches, peu d'entre nous le savent. Et lorsque nous devons avoir des contacts plus étroits avec le SEA, c'est le plus souvent dans des situations désagréables. Il vaut donc la peine de jeter un regard sur le SEA pour en apprécier son efficacité. L'ouverture de l'infrastructure ferroviaire suisse aux autres exploitants a rendue nécessaire la mise sur pied d'un service d'enquête sur les accidents de chemins de fer et de la navigation indépendant des autorités de surveillance. Les bases légales qui justifient cette création sont la révision de la loi sur les chemins de fer et l'ordonnance sur les annonces et les enquêtes lors d'accidents et d'incidents graves qui pourraient se dérouler dans les transports publics. Le SEA est incorporé dans le secrétariat général de l'office fédéral de l'énergie, des transports, de l'environnement et de la communication DETEC. Il a débuté ses activités le 1er octobre 2000. Ses tâches prévoient qu'il enquête lors d'accidents, d'incidents graves ainsi que lors de menaces ou d'opérations de sabotage perpétrés contre des chemins de fer, transports à câble, tram et bateaux. Le but de ces enquêtes est d'empêcher la reproduction d'accidents identiques et de contribuer à l'amélioration de la sécurité dans les transports publics. Si un événement demande son intervention, l'annonce doit parvenir au SEA par le bais de la centrale d'alarme de la REGA. Le SEA doit intervenir dans les cas suivants:

Accidents

- Avec un montant des dégâts estimés à plus de 100'000 francs
- Lorsqu'il y décès de personnes
- Lors qu'il y a des blessés graves (nécessitant une hospitalisation de plus de 24 heures
- Lorsqu'il y a plus de 10 blessés légers

Incidents graves

- Mise en danger de l'exploitation (hormis les cas de signaux simples ainsi que dans le cas où les installations de sécurité ont permis d'éviter une collision)
- Incendie de véhicules

Événements selon l'ordonnance sur les perturbations (accidents chimiques)

Menace, présomption ou actes de sabotage avérés auprès des compagnies de chemins de fer, transports à câble, tram et sociétés de navigation.

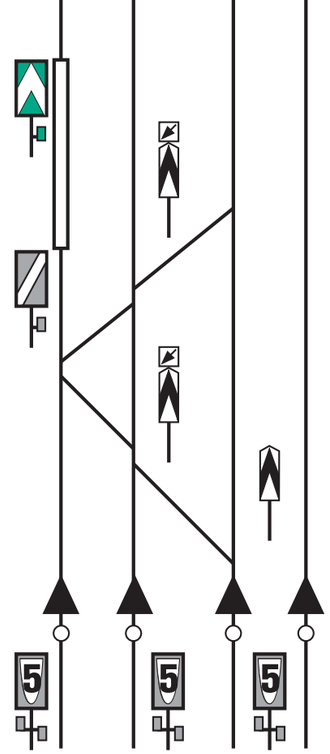
Le responsable du service d'enquête, déterminera, sur la base d'un entretien téléphonique, s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Le SEA peut aussi renoncer à une enquête lorsque les coûts seraient disproportionnés par rapport aux résultats espérés. Le mot d'ordre du service d'enquête est «aussi bon que nécessaire et aussi peu que possible». Les entreprises détentrices d'infrastructure ferroviaires sont aussi tenues d'annoncer les accidents qui ont été évités de justesse. Dans ce cas, le SEA est aussi tenu d'ouvrir une enquête. Cependant, le SEA n'a pas de compétence d'intervention lorsqu'aucune irrégularité n'est commise; il peut tout au plus informer l'OFT sur les points faibles. Le SEA dispose de trois responsables d'enquête principaux ainsi que d'un certain nombre de responsables adjoints. Ces responsables adjoints sont des agents qui jouissent d'une pension partielle où qui sont encore partiellement actifs dans la vie professionnelle. Les responsables d'enquête sont au bénéfice de formations professionnelles diverses comme par exemple responsable d'un service d'entretien du matériel roulant de compagnies ferroviaires privées ou comme responsables d'un atelier industriel des CFF. Le responsable d'enquête possède les documents nécessaire à l'exercice de sa fonction comme: cartes du réseau, données sur les rayons d'activité des CGT et des centres de télécommande, types d'enclenchements, contrôle de la ligne de contact (tension), installations de contrôle des trains ainsi que des moyens d'enregistrement des données des véhicules(blackbox, bandes et disques tachygraphiques). Le déroulement d'une enquête est régi par une check-list. L'enquêteur dispose d'une liste de questions standardisées pour les interrogatoires. Le responsable d'enquête peut aussi mandater en cas de besoin d'autres responsables d'enquête et déterminera si d'autres personnes compétentes ou experts externes doivent être consultés. Lorsque la détermination des circonstances l'exige, le SEA peur aussi effectuer des perquisitions, des saisies, des autopsies, ordonner des expertises et convoquer des témoins ou des personnes disposées à fournir des informations. L'assignation à comparaître est présentée par le supérieur mais le SEA favorise la coopération avec les personnes concernées. Les personnes impliquées seront entendus de manière coordonnée avec la police, en tenant compte du fait que le responsable d'enquête est spécialisé dans les questions d'ordre technique. La plausibilité des affirmations est évaluée. Un alcooltest est effectué dans le cadre d'un test de routine. Celui-ci est effectué dans le sens de la défense du personnel, afin que des reproches ultérieurs puissent être évités. On peut refuser l'alcooltest, cela sera pourtant repris dans le protocole d'enquête. Le respect de la loi sur la durée du travail sera aussi examiné dans le cadre de l'enquête de routine.

Un véhicule impliqué dans un incident pourra, si les circonstances le permettent, être examiné dans un délai ultérieur: - plus tard, lors d'un entretien, ou sur un emplacement de garage. Le SEA a cependant la compétence d'empêcher la poursuite de la marche d'un train, dans ce cas il ordonnera la réquisition du train. Le SEA prend le disque et la bande tachygraphique. Les données contenues dans les moyens d'enregistrement électroniques et les installations de mesure de la vitesse doivent être retirées par les entreprises de transport ferroviaires et remises au SEA comme données brutes et mises en forme afin de pouvoir les lire. En cas de nécessité, les conditions locales peuvent être expertisées plus tard.. Le principe territorial prévaut dans le cadre des enquêtes. Lors d'un incident se déroulant à Jestetten, seules les autorités de surveillance allemandes sont compétentes. Elles peuvent cependant faire appel au SEA afin d'être soutenues au niveau des compétences techniques. De même si un événement devait se dérouler à la gare SNCF de Genève-Eaux-de-Vives, le cas relèverait uniquement de la compétence des autorités d'enquête suisses, lesquelles pourraient demander l'aide de leurs collègues français. De manière générale, la complexité s'est accrue avec le libre accès au réseau. Ainsi un accident s'est déroulé à la gare de Bâle Badischer Bahnhof. Lors de l'enquête on a déterminé un nombre incalculable de protagonistes: la DB comme exploitant et propriétaire du réseau, CFF Cargo comme commanditaire du sillon, la Häfen und Güterbahn Köln AG (HGK) comme exploitant de la locomotive louée chez Adtranz, une autre entreprise qui avait fourni le mécanicien ainsi que des propriétaires de wagon privés. Les résultats d'enquête sont résumés dans un rapport d'enquête lisible sur Internet. Les recommandations de sécurité qu'il contient s'adressent à l'OFT, lequel décide s'il y lieu de les mettre en pratique et de les ordonner. Si l'OFT décide de ne pas entrer en matière, il doit le justifier de manière plausible. En règle générale, les recommandations de sécurité sont appliquées par CFF Cargo et CFF P; cher CFF Infrastructure, ce n'est pas toujours le cas. Le SEA n'assume aucune responsabilité en vue de la mise en applications de ses recommandations de sécurité et ne dénonce aucune personne concernée. Le but du SEA est d'empêcher d'autres accidents C'est pourquoi il se tient à disposition en tous temps pour les questions qui se posent et accepte sans autre forme de procès toutes les annonces sur les incidents. En outre, le SEA tient aussi des séances d'information.

Je remercie le responsable du Service d'enquête sur les accidents des transports publiques, Monsieur Walter Kobelt, pour les informations qu'il nous a communiquées.

Tronçons de ralentissements

Oliver Altdorfer; Groupe technique VSLF GI



Hubert Giger et Oliver Altorfer, chargés de représenter le VSLF, ont rencontré des représentants de CFF Infrastructure, lors d'une séance qui s'est déroulée le 25.06.2009 à Berne. Du côté des CFF, Georg Schmalz responsable de la superstructure I-FW, Heinz Pfarrer I-FW-SI, Thomas Küchler I-UB, Andreas Rufener P-OP-RSQ étaient présents. Le thème était la maitrise, la pose et le maintien des tronçons de ralentissements sur le réseau des CFF. Donnant suite à de nombreuses réclamations et divers avis formulés par les mécaniciens de locomotives sous forme d'annonces ESI sur la non-conformité de tronçons de ralentissements, le VSLF a insisté pour qu'une plateforme de dialogue s'instaure avec CFF Infrastructure. Les points suivants ont été repris dans la discussion:

- Signaux de ralentissements mal posés
- Tronçons mal activés / désactivés (signaux oubliés)
- Eclairages défectueux durant l'obscurité
- Distances de freinage calculées trop justement
- Signaux placés à des endroits non adaptés (grandeur /hauteur)
- Les manquements reprochés sont déjà partiellement connus de CFF Infrastructures et certaines dispositions ont été prises pour les corriger.
- CFF Infrastructure dispose d'un groupe de travail pour les tronçons de ralentissements qui s'occupe actuellement du développement de nouveaux signaux de ralentissements plus flexibles surveillés par l'ETM. Ces signaux peuvent être télécommandés en fonction des circonstances et sont programmables individuellement. Le projet est actuel mais encore dans sa phase de développement.
- A la base, on devrait toujours utiliser les grands écrans de signalisation (50 x 70cm) Les petits (30 x 70cm) ne devraient être utilisés que lorsque le profil d'espace libre ne permet pas d'utiliser des plus grandes dimensions.
- Les conducteurs de locomotives de l'Infrastructure doivent effectuer une course de contrôle avant de la mise en service du tronçon à vitesse réduite. Ils devront être sensibilisés spécialement à cette tâche.

Un autre point du dialogue a été la pose ou le retrait incomplet de certains tronçons de ralentissements. Tant que la technique de signalisation actuelle est utilisée, on ne peut pas exclure que cela ne se reproduise de temps à autre. Il ne faut pas oublier que dans la moyenne, un grand tronçon de ralentissement peut utiliser facilement une douzaine de signaux différents.

L'éclairage insatisfaisant des signaux est aussi un problème connu. Les lampes clignotantes disposent d'un interrupteur crépusculaire pour s'enclencher. Il est donc possible qu'en fonction de la luminosité tous les signaux clignotants ne s'allument pas en même temps.

Nous avons remarqué que durant l'entretien les deux parties constatent les mêmes problèmes et qu'elles ne sont pas contentes de la situation actuelle. On s'efforce d'éviter au maximum toute irrégularité. Nous nous sommes réjouis du fait que CFF Infrastructure prenne très au sérieux nos requêtes et que grâce à cet entretien nous soyons arrivés à un accord concernant la coopération et le feedback. Nous plaçons donc un grand espoir dans la découverte d'innovations de la part de CFF Infrastructure afin de maitriser le problème.

Etant donné les problèmes causés par la signalisation des tronçons de ralentissement, nous demandons au personnel de loc d'établir un rapport ESI pour tout signal de ralentissement incorrect et d'envoyer une copie au VSLF en insérant l'adresse adéquate dans le champ «Email supplémentaire», lors de la réalisation de l'annonce avec le LEA: rm@vslf.com

Nécessité de l'ingestion de nourriture pendant une journée de travail

Lettre VSLF au Medical Service GI

Dr. méd. Pierre-Albert Voumard
Médecin-chef CFF SA

Zurich, le 6 août 2009

Nécessité de la prise de nourriture pendant une journée de travail

Monsieur,

Nous sommes en discussion avec les CFF Voyageurs, afin de savoir s'il est nécessaire de faire une pause pour l'ingestion de nourriture, pendant une journée de travail avec des horaires de plus de 8 heures. Les employés concernés travaillent dans un domaine lié à la sécurité et relèvent du groupe 1 d'après Z 162.1 annexe 1.
Nous vous prions de faire connaître officiellement votre avis professionnel quant à la nécessité de l'ingestion de nourriture pendant une journée de travail au niveau de la santé et de la productivité, en particulier pour ce qui est des activités liées à la sécurité.

Avec nos meilleurs remerciements
Hubert Giger
Président du VSLF

Reponse Medical Service

Syndicat suisse des
mécaniciens de locomotive et aspirants
Monsieur Hubert Giger
Président VSLF

Berne, le 1er septembre 2009
ST/ms

Nécessité de l'ingestion de nourriture pendant une journée de travail

Votre requête du 6 août 2009

Monsieur,

Nous vous remercions de votre requête quant à la nécessité d'une ingestion de nourriture pendant une journée de travail, particulièrement pour ce qui concerne les activités liées à la sécurité. Notre position à ce sujet est la suivante:

Un ravitaillement convenable du corps, et tout particulièrement du cerveau, par du liquide et des éléments nutritifs, fait partie des conditions préalables nécessaires à une capacité de production suffisante. Les directives de la LDT au sujet des pauses et des interruptions du travail ont pour objectif, entre autres, de donner aux employés l'occasion de pouvoir boire et manger.

D'un point de vue médical, il n'y a pas de raisons impératives requérant qu'après un certain temps de travail, une ingestion de nourriture soit absolument nécessaire. Il est certain qu'un apport régulier de liquides, en particulier durant les journées de grande chaleur, contribue au maintien d'une bonne productivité.

En soi, les articles 33 et 35 de l'ordonnance 3 de la loi sur le travail ne régissent pas non plus l'ingestion de nourriture et la prise de liquide, mais plutôt les conditions indispensables que l'employeur doit établir, afin que l'alimentation puisse être prise dans un environnement adéquat et que les boissons puissent être consommées d'une manière garantissant une hygiène irréprochable.

Même du point de vue de la médecine générale, cette question peut difficilement se baser sur des exigences de temps. Le large éventail des variations et des besoins individuels diffère grandement d'un individu à l'autre. De notre point de vue, les comportements alimentaires qui changent entre «une fois par jour un repas principal» allant jusqu'à «une ingestion de nourriture dans des laps de temps très rapprochés» sont tous justifiables et médicalement sans risques.

En résumé, nous pouvons dire:
- La réglementation concernant les pauses et les interruptions de travail se trouve dans la LDT.
- L'employeur doit établir les conditions indispensables, selon les articles 33 et 35, pour que l'ingestion de nourriture et de boisson se fasse de façon adéquate.
- Il n'existe pas de directives médicales réglementaires ou judicieuses, préconisant de quelle manière et dans quels laps de temps les employés doivent ingérer de la nourriture ou des boissons.

Le SECO a publié une brochure d'information «pauses et alimentation» pour les employés effectuant des tours de nuit ou travaillant par équipes. Les informations qui y sont contenues sont explicitement signalées comme étant des conseils et non pas des directives. Nous aimerions mettre l'attention avec réserve sur notre remarque citée plus haut, indiquant que les préférences personnelles et les habitudes peuvent certainement, dans une large mesure, modifier ce type de recommandations.

Nous espérons vous avoir aidé ave ces renseignements.

Salutations cordiales
MedicalService

Dr méd. Pierre-A. Voumard
Médecin-chef
Dr méd. Klaus Stadtmüller
Protection sanitaire d'entreprise

La proposition de soutien

Christiane Dubuis; cheffe de la postmaintenance ressources humaines CFF réseau social - postmaintenance GI

«A la fin de la courbe située à l'entrée de la gare de X, j'ai remarqué une personne qui se tenait tout au bout du quai mais au bord de celui-ci. A cause de la mauvaise visibilité liée à la courbe je me suis trouvé tout près de cette personne (env. 200m). J'ai commencé par donner des signaux d'avertissement quand tout à coup elle est descendue sur la voie en me tournant le dos et s'est accroupie. J'ai provoquée un serrage rapide. L'accident était inévitable».
Cela résonne plus ou moins de la même façon dans les descriptions que font les mécaniciens* après un accident de personne. Malheureusement, chaque mécanicien doit se dire qu'il risque de vivre le même événement durant sa carrière. S'ensuit souvent après, le dur cheminement vers le retour en cabine. Autrefois, le mécanicien était seul pour surmonter cet incident. Aujourd'hui nous disposons de plus grandes connaissances en la matière et nous pouvons déterminer les mesures à pendre afin de traiter ces événements et de fournir au mécanicien les moyens de restaurer ses compétences de conduite.
Déjà dans les années 90, sur l'initiative de quelques mécaniciens des CFF une aide laïque qui venait en aide aux mécaniciens victimes d'incidents traumatisants. En 2002, la direction de l'époque a décidé d'offrir à tous les collaborateurs des CFF un soutien psychologique après la survenue d'un événement traumatisant. C'était le coup d'envoi du système de soutien actuel. L'offre de soutien a, par la suite, été repensé (voir l'image 1) et complété par une instruction fondamentale préventive adressée à tous les collaborateurs et supérieurs des groupes professionnels à risque. Ainsi, depuis quelques années, les futurs mécaniciens disposent dans la formation de base d'une journée entière de cours dont le thème est: gestion du stress et comment surmonter de manière adéquate un événement extrême. On peut garantir ainsi que les éléments porteurs du concept de soutien psychologique pourront atteindre pleinement leur efficacité. Un des piliers importants des mesures est le soutien assuré par les conseillers et conseillères en soutien (supporteur). Ce pilier est complété par deux autres moyens que sont le soutien assuré par le supérieur et « l'aide personnelle ». Le toit du système de soutien est assuré par une offre de mesures complémentaires dans le suivi de l'agent. Par le recours à ces moyens ultérieurs les mesures définies plus haut ont la possibilité d'être complétées en cas de besoin et gérées de manière plus spécifique ou individuelle.

Qui sont les conseillers et les conseillères (supporteur)?
Le team des conseillers est recruté au sein des collègues actifs au niveau de la surface dans tous les domaines des CFF. On rencontre parmi eux des mécaniciens, des agents de train, des conseillers à la vente, des collaborateurs à la défense d'entreprise ainsi que des conseillers sociaux. Ils ont tous suivi une formation spécifique et sont encadrés par un psychologue professionnel qui a été spécialisé en psychologie des cas d'urgence. Les collègues qui assument cette tâche de conseiller lui consacrent au maximum 10% de leur temps de travail.

Comment se déroule un cas de soutien psychologique?
Le premier pas est assuré, dans les cas normaux par le supérieur hiérarchique ou son remplaçant et doit survenir dans les premières heures qui suivent l'événement. Dans cet entretien, le collaborateur sera aussi informé des possibilités de soutien dont il dispose. Le collaborateur est seul à pouvoir décider si les mesures de soutien doivent être engagées. Il est prévu ainsi que l'offre est facultative et la personne concernée doit s'annoncer d'elle-même au dispositif de soutien. Les procédures peuvent être les suivantes:
- Il connait un conseiller en qui il a confiance et s'annonce directement à lui par téléphone.
- Il choisit un conseiller dans la liste des personnes de confiance qu'il aura trouvé sur Intranet (Personnel > Produits § Services > Soutien personnel) et prend contact avec lui par téléphone.
- Il s'adresse à la centrale de soutien par téléphone et se laisse connecter à un des conseillers (051 220 69 69; Hors des heures de bureau, ce numéro est dévié sur un Natel afin que durant la nuit et les weekends il soit toujours atteignable.
- Il écrit un E-Mail à l'équipe de soutien (Adresse: xpe039@sbb.ch) et se fait envoyer les coordonnées d'un conseiller par écrit.

Les entretiens se déroulent en toute confidentialité, cela signifie que ce qui est confié au conseiller n'est en aucun cas communiqué plus loin. Le but est d'aider la personne concernée à gérer le cas. Dans les règles, on ne dépasse pas un à deux entretiens car la règle du service de soutien est: aussi peu que possible – autant qu'il est nécessaire. Le soutien apporté aux collaborateurs est conçu comme une aide à l'aide personnelle et ne doit en aucun cas être considéré comme une thérapie.

Quelle est son utilité pour le collaborateur?
Le collaborateur peut rapidement retrouver ses compétences personnelles avec l'aide du système de soutien et réintégrer ainsi son processus de travail. La prise de conscience des facteurs déclenchants rencontrés lors de situations traumatisantes et de leurs conséquences possibles l'aide à prendre plus facilement les décisions pour la gestion de son cas. Les contraintes peuvent donc être décelées assez tôt et on pourra éviter au maximum les conséquences néfastes. Le but suprême de toutes ces mesures est de rendre la confiance au collaborateur et qu'il se sente à l'aise. ■

** Pour une meilleure lisibilité la forme masculine a ici été choisie. La gent féminine ne doit donc pas se considérer comme exclue de ce processus.*

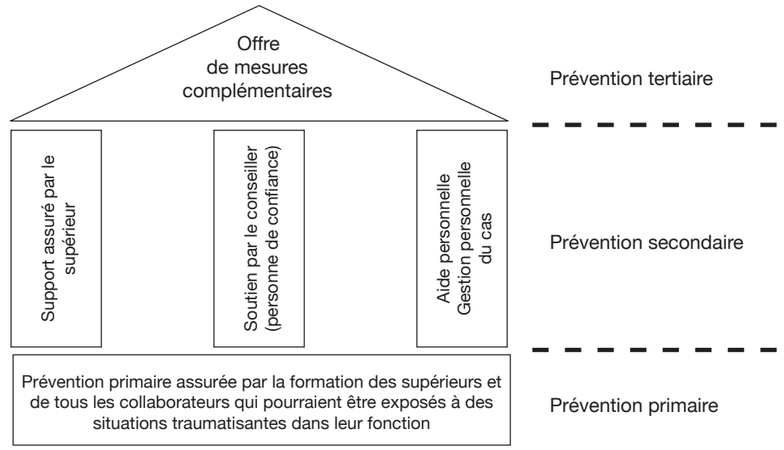


Image: Eléments constitutifs du concept sur le modèle de soutien psychologique en application dans l'armée de l'air suisse (selon A. Müller)

Contributions de base

Comité central VSLF TS

Revendications salariales
Au cours des dernières années, on a vu un accroissement des demandes de contributions de base auprès des divers chemins de fer. Les contributions de base avantagent les revenus inférieurs, étant donné que proportionnellement, elles sont plus élevées que pour les revenus supérieurs, ce qui constitue une compensation.

Dans la plupart des chemins de fer, les débats s'orientent en faveur d'une augmentation de salaire pour la compensation du renchérissement (ce qui, théoriquement, équilibre les salaires et les échelons de salaire; d'un autre côté, des augmentations individuelles de salaires sont négociées afin que de jeunes employés gravissent leurs échelons salariaux respectifs et puissent atteindre le salaire désiré. Il faut que, d'une part, les employés reçoivent autant que possible la compensation du renchérissement et que, d'autre part, les jeunes employés ne stagnent pas dans leur échelon salarial et que leur expérience croissante soit prise en considération.

À cause de la demande de contributions de base, il y a moins de moyens à disposition des employés plus âgés (renchérissement) et des jeunes employés (avancement). De ce fait, dans la plage des revenus moyens, les jeunes et les plus âgés sont tout particulièrement perdants, ce qui n'est ni social, ni solidaire. Dans les systèmes salariaux respectifs, les exigences sociales sont représentées par les négociations CCT, sinon elles doivent y être réclamées, et non pas lors des négociations salariales.

Les systèmes négociés en commun ne peuvent pas être maintenus avec des contributions de base, même lorsque les moyens sont suffisants. C'est surtout un désavantage à l'encontre des jeunes employés.
Lors des négociations de salaires, le VSLF s'investit contre les contributions de base.

21.10.2009
Comité directeur VSLF

Les ressources humaines etc.

Kay Rudolf; Vice-président P de la section Ostschweiz GI

Pour ce qui est du temps de travail, à chaque changement d'horaire nous nous retrouvons au début d'une véritable expédition vers l'Himalaya. Ce qui est énervant, surtout si on a réparti trop peu de temps de travail. Et ce qui est plus énervant encore, c'est quand cela arrive pour la troisième année consécutive. Même une contestation et un contrôle précis des projets d'horaires n'apportent rien. On intervient pour recevoir, à chaque fois, la réponse suivante: le problème est connu et on va s'en occuper. Lors du changement d'horaire, on se retrouve au pied de la montagne et c'est reparti pour un tour. Dommage qu'on ne semble pas être vraiment motivé pour résoudre ce problème. Il est intolérable que des comptes de temps de travail en partie élevés soient diminués pour correspondre aux désirs du système!

Les ressources humaines aussi reviennent au centre de l'actualité, et plus qu'à leur tour. Malheureusement, notre travail sur la route ne déchaîne plus un gros enthousiasme. Pour cela, l'image de la profession a beaucoup trop été bafouée au cours des dernières années. Ce qui, rapidement, va mettre l'entreprise au pied du mur et la forcer à présenter des solutions. Je me permets de prétendre qu'à ce sujet, des mesures auraient dû être prises plus tôt et qu'avec la baisse généralisée des salaires, aucune motivation additionnelle n'a été générée. Maintenant, ça presse à nouveau et nous apprenons par la maison ZF qu'il y a suffisamment de candidats. Espérons, sinon nous nous dirigeons vers un manque de personnel préoccupant. Encore une petite précision sur le nombre considérable de mises à la retraite au cours des 10 dernières années.

La satisfaction stagne et diminue avec l'image de la profession et le salaire. Au cours des dernières années, aucun des deux domaines n'a présenté de grands succès. La VISION 2010 n'avance pas et a été mise en œuvre de façon fort malcommode pour les CFF. Heureusement, le VSLF a mis le holà et résilié ce contrat.
En ce qui concerne le salaire, une solution a été trouvée pour les mécaniciens de loc qui conduisent à l'étranger. Naturellement, pour les autres personnes aussi, il faudrait que davantage d'argent entre à nouveau dans l'escarcelle. (Estime!).

L'introduction du LEAII est relativement actuelle. À ce sujet, on peut parler d'une affaire rondement menée. Un très bon exemple à mentionner, c'est la formation KIS (Système d'information à la clientèle) des CFF. Le personnel des locs de Suisse orientale a pu être retiré du service à Zürich, pour pouvoir suivre la formation. Il a ensuite repris le travail. Cela a vraiment été une instruction exemplaire, sans violation de la LDT, de l'OLDT ou des BAR.

Avec le LEAII, tout a dû aller très rapidement. Les personnes concernées ont été priées de s'inscrire sur des listes. 3 semaines plus tard, le directeur ZF a attiré leur attention sur le fait qu'évidemment, tous les mécaniciens de loc étaient eux-mêmes responsables de l'observation des LDT/OLDT/CCT/BAR. Au cas où on voudrait y aller un vendredi, avec l'inscription sur la liste, on renoncerait au temps de travail minimal et pour cela, on obtiendrait que 90 fabuleuses minutes soient créditées. Les mots me manquent…

Maintenant on pourrait objecter que la livraison devait aller très vite. Mais, même au début octobre, je n'en vois pas la nécessité. Actuellement encore, on peut très bien conduire avec le LEAI. Les cours ont commencé au début juillet et depuis cette date, le lancement officiel a déjà été repoussé à deux reprises. À partir d'octobre, la mise à jour sans câble devrait être possible, et ainsi nous en serions à nouveau aux 4 mois qui auraient été nécessaires pour une instruction correcte pendant les heures de travail.

La caisse de pension CFF pourrait encore faire des vagues. Il semble que des erreurs grossières aient été commises lors du financement et pour ainsi dire la moitié du parlement et des cantons ne se sentent pas concernés. Je ne comprends pas non plus pourquoi, à ce moment-là, nos retraités n'ont pas été accueillis dans la caisse de pension de la Confédération.

Une chose est sûre, avec ces mesures d'assainissement annoncées et d'autres mesures d'économie des CFF, la frustration du personnel va continuer à aller en augmentant. L'année prochaine, la satisfaction du personnel affichera probablement un résultat historiquement bas.

Je me demande pendant combien de temps encore nous allons continuer à regarder?

Résolution de l'ALE

Syndicat autonome des conducteur de train d'Europe GI

Résolution de l'ALE concernant l'intégration dans le cas de décisions importantes et de procédures légales de l'Union européenne en relation avec les mécaniciens de locomotives et le reste du personnel roulant
Durant les 2 années précédentes, l'ALE s'est retrouvée dans des négociations intenses avec la Fédération des employés des transports européens (ETF / représentant de tous les employés de chemins de fer européens). Le but était d'obtenir une implication de l'ALE dans le secteur du dialogue social concernant les chemins de fer. ETF a adopté une position inflexible dans le sens où une participation de l'ALE au dialogue social des cheminots devait inévitablement passer par une collaboration avec ETF. La construction ne comprenait pas de reconnaissance directe de l'ALE, au contraire, l'ALE devait quasiment se fondre dans les structures d'organisation et de décision d'ETF.
L'ALE a donc décliné l'offre de participation car cette conception lui retirait une part de son identité propre. La visibilité en qualité d'organisation représentative dans le secteur européen du transport ferroviaire n'aurait ainsi plus été assurée de même que l'ALE n'aurait plus disposé du droit de faire entendre et de développer son opinion qui peut parfois être en contradiction avec celle des autres.
L'ALE ne va donc pas coopérer avec ETF. En sa qualité d'organisation qui représente la majorité des mécaniciens de locomotive de l'union européenne, elle ne va toutefois pas se laisser écarter plus longtemps des Forums dans lesquels les décisions les plus importantes concernant le personnel qu'elle représente sont prises. Et naturellement, elle n'acceptera en aucun cas que sa participation se fasse par une délégation de ses pouvoirs à une autre organisation.
Ces dernières années, on a assisté à des développements considérables dans le secteur des chemins de fers au niveau de toute l'Europe nécessitant la convention de nouvelles normes et lignes directrices. Ceci concerne les mécaniciens de locomotives en première ligne, vraisemblablement aussi les agents de trains à l'avenir car les conditions sociales, les conditions de travail et de sécurité liées à leur profession transfrontalière sont dans la ligne de mire des textes légaux. Les chemins de fer sont internationaux, donc les solutions doivent aussi être internationales. En sa qualité d'association européenne des syndicats de mécaniciens de locomotives l'ALE a prié la Communauté des chemins de fer européens (CER / Community of European Railway) ainsi que la Commission européenne de bien vouloir la consulter directement sur les thèmes suivants:
- Conditions de travail lors de trafic transfrontalier
- Normes minimales concernant la qualification des mécaniciens de locomotives et de leur procédure d'examen.
- Compléments et précisions des lignes directrices de l'actuel permis de mécanicien européen.

Dans cette optique, nous interpelons toutes les institutions nationales et internationales compétentes ainsi que les autorités afin qu'elles soutiennent l'ALE dans sa requête de devenir un partenaire de négociation reconnu au niveau de la Commission européenne et de la CER. L'ALE est contrainte de parvenir à un consensus au niveau du dialogue. Si le résultat devait déboucher sur un maintien de l'exclusion hors des instances décisionnelles de la Communauté européenne, l'ALE ainsi que les syndicats nationaux se verraient dans l'obligation d'assumer la représentation des intérêts des mécaniciens de locomotives en ligne directe avec la CER. Les syndicats membres de l'ALE suivent cette procédure de manière communautaire et coordonnée.

ALE, Rome, en mai 2009

Un courrier relatif à ce problème a été adressé par le VSLF au BLS et aux CFF en leur qualité de membres de la CER (Community of European Railway). Une réponse positive des deux entreprises a été obtenue.

Le BLS affirme que sa petite taille au sein de la CER ne lui permet d'avoir qu'une influence réduite, mais serait certainement disposé à soutenir l'admission de l'ALE au sein les cercles influents.

Les CFF soutiennent la reconnaissance de l'ALE par la CER et sont aussi disposés à soutenir l'introduction de l'ALE au sein des instances reconnues dans le cas où la CER effectuait une procédure de consultation.

Info concernant ALE: www.ale.li
Info concernant CER: www.cer.be

Les syndicats membres de l'ALE:

FAST Ferrovie – Federazione Autonoma die Sindacati die Trasporti (Italien)
FML – Federatia Sindicatelor Mecanicilor de Locomotiva din Romania (Rumänien)
FS CR – Federace strojvudcu Ceske republiky (Tschechien)
FS SR – Federácia Strojvodcov Slovenskej Republiky (Slovakei)
GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (Deutschland)
MOSZ – Mozdonyvezetök Szakszervezete (Ungarn)
NSMS – Nezavisni Sindikat Masinovoda Srbije (Serbien)
P.E.P.E. – Panelinia.Enossi.Prosopikou.Elxis (Griechenland)
SACT – Syndicat Autonome des Conducteurs de Train (Belgien)
SEMAF – Sindicato Espanol de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (Spanien)
SMAQ – Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (Portugal)
SSH – Sindikat Strojovoda Hrvatske, Railroad Engineer Trade Union of Croatia, (Kroatien)
ULDB – Union of Locomotive Drivers in Bulgaria (Bulgarien)
VSLF – Syndicat Suisse des mécaniciens de loc et aspirants (Suisse)
VVMC – Vakbond Voor Rijdend Personeel (Niederlande)
ZZM – Zwiazek Zawodowy Maszynistow Kolejowych W Polsce (Polen)

Event am 18. September 2009
Am Nachmittag des 18. Septembers trafen sich eine gut gelaunte Schar Frauen mit ihren pensionierten oder noch aktiven Lokführern vor dem Bahnhof Biel zum diesjährigen Gewerkschaftsausflug.
Der Bus brachte uns zur Talstation der Biel-Leubringenbahn, wo Frau Lehner von Biel Tourismus bereits auf uns wartete. Sie führte uns in einer guten Stunde durch die Altstadt von Biel.

Biel wurde zwischen 1220 und 1230 auf dem Kalksteinhügel der Römerquelle als südliche Grenzbefestigung der Ländereien des Fürstbischofs von Basel gegründet. Der Name der Stadt leitet sich vom keltischen Sonnengott Belenus ab, dem hier eine Kultstädte gewidmet war. Die beiden gekreuzten Beile auf rotem Grund sind durch die Fehlinterpretation des Namens Biel ins Stadtwappen gelangt.

Vor den Resten der fürstbischöflichen Burg erzählte uns Frau Lehner vom Stadtbrand von 1367. Nach einem Streit zwischen der Stadtbevölkerung und der bischöflichen Burgbesatzung riefen die Bürger ihre Verbündeten aus Bern zu Hilfe. Bevor es zum Kampf kam, zogen sich die fürstbischöflichen Soldaten zurück und setzten die Burg in Brand. Durch Funkenflug und Wind wurde das Feuer in die Stadt getragen und fand in den Holzhäusern reichlich Nahrung. Als das Bernerheer in Biel eintraf, war hier nichts mehr zu holen, so wurden kurzerhand die Dörfer östlich der Stadt gebrandschatzt und ausgeplündert.
Glücklicherweise sind die Bieler aber nicht nachtragend, und man wird als Berner, wie ich aus eigener Erfahrung weiss, freundlich aufgenommen.
Nur im Kampf gegen überhebliche Berner Hockeyspieler schlagen die Bieler auf einheimischem Eis erbarmungslos zurück.

Durchs Bäse- oder Bisetöri betraten wir die Altstadt. Frau Lehner führte uns durch ein schmales Gässchen, um uns den typischen Hausbau mit Vorder- und Hinterhaus zu zeigen. Im Vorderhaus wurde gearbeitet und im Hinterhaus gewohnt.
Auf dem Ring sei früher zu Gericht «gesessen» worden. Ringsum sind und waren Handwerker ansässig. Wer nicht Recht tat, wurde mitunter beim nahen Kircheneingang angekettet und von Passanten und Kirchgängern angespuckt und aufs Übelste beschimpft.
Im finsteren Mittelalter heiterten sich die Bieler mit täglich 2 Litern Wein auf. Auch heute werde in Biel noch viel Rebensaft getrunken, meint unsere Stadtführerin. Tja, die Einen wappnen sich mit Tamiflu gegen die Schweinegrippe, die Bieler hingegen desinfizieren vorbeugend mit Wein.
Weiter ging es vorbei am Engelbrunnen und den schmucken Häuserfronten der Obergasse.
Auf der Höhe des Fürstenhauses markiert, wie in drei andern Altstadtgassen auch, ein über der Strasse hängendes Bielerwappen den Standort eines ehemaligen Stadttores. Gedenktafeln weisen darauf hin, dass wir nicht die ersten Besucher Biels waren.
Johann Wolfgang von Goethe logierte im Herbst 1779 zwei Tage in der Alten Krone an der Obergasse 1.
Jean-Jacques Rousseau hielt es 1765 keine Woche in der Dachkammer an der Untergasse 12 aus, die Leute seien unfreundlich, gar feindlich gesinnt zu ihm und es stinke ihm zu streng hier. So ging er via Basel und Strassburg über den Jordan… – pardon – über den Ärmelkanal nach England.
Heinrich Pestalozzi betreute vom Herbst 1767 bis Frühjahr 1768 im Haus an der Untergasse 4 verschiedene Male den jüngeren Bruder von Pfarrer Lavater. Er konnte aber gegen die Flegelhaftigkeit und das unsittliche Verhalten von Hans Heinrich Lavater nichts ausrichten. Tja, auch ein Bieler-Schädel ist ein «Berner-Gring» und die sind bekanntlich nicht aus Plastik!
Ob wegen uns nach unserem Sektionsausflug in die Bieler-Altstadt auch eine Gedenktafel aufgehängt wird, ist noch ungewiss!
Sollte dies jedoch geschehen, wird die breite Öffentlichkeit vom Vorstand der VSLF-Sektion Bern über all ihm zur Verfügung stehenden Medien informiert!
Durch die Hintertür gelangten wir in den E-Graben (Exkrementengraben) hinter den Hinterhäusern. Laut Vorschrift musste der E-Graben mindestens so breit sein, dass sich ein Schwein darin wenden konnte. Saukomisch war für uns auch, dass dieser Ort an dem wir nun standen, nur einmal im Jahr gesäubert wurde. Es muss hier saumässig gestunken haben!
«1411 l'eau de Bienne, le Parfum médiéval», und wer spricht da noch von der guten alten Zeit?!
Nur um falschen Gerüch(t)en zuvor zu kommen, der E-Graben wurde aufgeschüttet und ist heute nicht mehr im Gebrauch! Dafür brauchen wir heute E-Mails, die stinken zwar nicht, aber man sollte sie gleichfalls mehr als einmal jährlich ausmisten! Auch kann man manche E-Mails so oft drehen und wenden wie man will, und trotzdem versteht kein Schwein, was der Absender von einem will!
In Biel lagen Himmel und Hölle nahe beisammen, denn in dem Hang unterhalb der Kirche wurde eine unterirdische Schmiede betrieben, in der das Feuer in der Esse Tag und Nacht brannte. Heute befindet sich die älteste Metzgerei Biels in den Räumlichkeiten der ehemaligen Schmiede.

Von der Untergasse zum Burgplatz und dem Gerechtigkeitsbrunnen, wo unser Rundgang endete, war es nur ein kurzer Weg. Dass wir aktiven Lokführer diese interessante Altstadtführung so unbelastet geniessen konnten, war nicht zuletzt dem Umstand zu verdanken, dass uns keine Login-Lernkontrolle im e-tutor bevorstand

und wir das positive Feedback direkt bei Frau Lehner, die uns auf sympathische Art und Weise Biel näher brachte, anbringen konnten.

Die Zeit verging wie im Zug! Übrigens ist die Zeit der Grund, wieso Biel auch Bienne ist. Als ab 1842 die Uhrenindustrie in Biel Fuss fasste, fehlte es an ausgebildeten Fachkräften. Die von der Gemeinde Biel beschlossenen Vergünstigungen für neu zugezogene Uhrmacher bewogen etliche Fachleute aus Le Locle und La Chaux-de-Fonds nach Bienne zu ziehen. So wurde Biel/Bienne wortwörtlich «mit der Zeit» zweisprachig.
Nachdem wir uns bei Frau Lehner bedankt und verabschiedet hatten, ging es mit unserer Ausflugsgruppe bachab. Der Schüss entlang spazierend, erreichten wir nach einer halben Stunde die Schiffländte, wo die BSG-Hoch-Seejacht (Bielersee 429 m ü.M.) für uns bereitstand.
Kaffee und Crémeschnitten sorgten dafür, dass nach dem Kopf auch der Bauch gefüllt wurde. Mit der Anzahl Crémeschnitten habe ich mich etwas vertan, ich danke hiermit all den Kollegen, die sich aufopfernd der Vernichtung der gemein-gefährlichen Kalorienbomben angenommen hatten.
Dank dem Ausbleiben des Joran (Wind) wurde niemand grün im Gesicht und da an diesem Tag auch niemand blau war, blieben die von mir mitgeführten Plastiksäcke unbenutzt.
In Twann verliessen wir den Boden der Stadt Biel / Ville de Bienne und begaben uns zum Apéro zur Vinothek Pfropfhüsli.
Im Kampf gegen die Reblausplage wurden um 1910 auf die einheimischen Rebenarten laus-resistente Hölzer aus den USA, im eigens dafür gebauten Häuschen, aufgepfropft.
So kam das Pfropfhaus zu seinem Namen. Die gemütliche Rebenlaube animierte einige Kollegen zum Planen eines Nachbaus vor dem eigenen Heim. Als aber das Alter der schattenspendenden Rebe (ca. 100 jährig) bekannt wurde, zerschlugen sich diese Pläne schlagartig!
Neben Rot- und Weisswein schenkte man uns auch Oeil-de-Pedrix in die Gläser und wer von uns Rosé bestellte, wurde sofort von der Pfropfhüsli-Leiterin, Frau Scholer, zurechtgewiesen, Oeil-de-Pedrix sei nicht einfach Rosé, sondern werde ausschliesslich aus Pinot Noir-Trauben gekeltert.
Wenn auch kaum einer von uns je vorher ein Rebhuhn gesehen hat, werden wir in Zukunft den Vogel an den roséfarbenen Oeil-de-Pedrix sicher erkennen können.

Schliesslich liessen wir den diesjährigen Sektionsausflug beim Nachtessen im Restaurant Bären ausklingen.
Ich danke Allen, die am Ausflug teilnahmen, fürs gemütliche Zusammensein und hoffe, dass es ihnen ebenso viel Spass gemacht hat wie mir.

Andreas Herren
Lyss, 12. Oktober 2009

22. Generalversammlung

Datum:	Dienstag 24. November 2009
Ort:	Restaurant Gotthard, Goldau
Zeit:	14.15 – 17.30 Uhr
Apéro:	ca. 15.15 – 15.45 Uhr
Nachtessen:	ab 18.00 Uhr (mit PartnerInnen)

Der erste Teil ist für die Gäste Claudio Pellettieri, Bereichsleiter P Mitte, und Jens Blättler, LLP Goldau, reserviert.
Im zweiten Teil stehen Vorstandswahlen sowie die Wahl eines GRPK-Mitgliedes und des APK-Mitgliedes an.
Zudem gibt es neues vom Verband durch Hubert Giger und Philipp Maurer.

Damit die Sektion auch noch in einem Jahr besteht, sind dringend Nachwuchskräfte gesucht. Bei der gegenwärtigen Unzufriedenheit ist das die Gelegenheit, aktiv im Vorstand mitzumachen und dafür zu sorgen, dass in Zukunft wieder ein besseres Arbeitsklima beim Lokpersonal herrscht!

Einladung, Traktandenliste, eingegangene Anträge, Anmeldung Nachtessen usw. werden im Programmheftchen, welches Anfang November 2009 erschienen ist, ersichtlich sein.

Auf eine grosse Teilnehmerzahl freut sich der Vorstand und

Hansruedi Niederhäuser
Sektionspräsident

Bericht Präsident Sektion Luzern-Gotthard
In diesem Jahr habe ich die Suche nach einem neuen Sektionspräsidenten intensiviert. Ein gutes Dutzend Mitglieder wurde ausserdem schriftlich angefragt, ob sie ein Vorstandsamt übernehmen. Leider ist das Echo mehr als dürftig. Es haben nur 3 Personen mit mir Kontakt aufgenommen, alle sind negativ verlaufen. Die Wahrscheinlichkeit, dass spätestens ab Nov. 2010 kein Sektionsvorstand vorhanden ist, wird wohl Realität. Ich bitte daher dringend, etwas Zeit für den Verband zu investieren und aktiv im Vorstand mitzumachen.

Mitgliederversammlung 26. Mai 2009 in Erstfeld
Am Morgen fand unsere Mitgliederversammlung statt. Obwohl wir Raphael Weber vom BAV als Gast begrüssen konnten, der uns Aufschluss gab, was eigentlich das BAV beim Lokpersonal prüft, war der Mitgliederaufmarsch dürftig! Der Vorstand hat nun beschlossen, dass ab dem nächsten Jahr auch die Mitgliederversammlungen in Goldau statt Erstfeld stattfinden.
Am Nachmittag besuchten wir die NEAT-Baustelle in Erstfeld.

Einteilungen P Depot Luzern ab Fahrplanwechsel
Anfang Jahr wurden von 2 VSLF-Lokführern Unterschriften gesammelt, weil sich das Lokpersonal bei der jetzigen Einteilung übergangen fühlt. Dank den vielen Protest-Unterschriften wurde nun im Juni eine Abstimmung durchgeführt, leider ohne Vorschlag von V. Stalder und Th. Lisibach! Anhand der Fragenauswahl war schon vorher absehbar, dass es keine wesentliche Änderung geben wird. Leider scheinen im Moment die Umgangsformen gegenseitig verletzend zu sein.

Vorbereitung Verbands-GV 13. März 2010
Unsere Sektion ist momentan stark damit beschäftigt, die Verbands-GV auf die Beine zu stellen. Folgende Mitglieder sind im OK und nehmen regelmässig an den Sitzungen teil: Brunner Joe als Leiter, Bisig Hansruedi, Müller Bruno, Niederhäuser HR, Suter Edwin, Stegmüller Urs, Tschopp Paul. Jeder von ihnen betreut ein verantwortliches Ressort. Dies sind zum Beispiel: Organisatorisches, Sponsoring, Rahmenprogramm, Begleitprogramm usw.

Hansruedi Niederhäuser
Sektionspräsident

Neuer CEO
Nachdem Dr. Guido Schoch überraschend auf den 01. September 2009 die Führung der VBZ (Verkehrsbetriebe Zürich) übernahm, wurde Bruno P. Melnik, Verwaltungsrat SOB, interimistisch die Führungsverantwortung in der Rolle als Delegierter des Verwaltungsrates mit allen Kompetenzen übertragen. Der Verwaltungsrat wählte Herrn Thomas Küchler – Lehmann zum neuen Vorsitzenden der Geschäftsleitung SOB. Der Bauingenieur HTL/FH ist seit 1998 bei der SBB tätig und leitet ab 2005 die Geschäftseinheit «Unterhalt Bau und Logistik». Er wird seine neue Aufgabe am 01. Januar 2010 antreten.

BAR
Nach 3 Verhandlungsrunden über das Nachfolgepapier zum Z 303/03 (Arbeitszeitregelung für Fahrpersonal) konnten am 10. September 2009, die letzten Einigungen erzielt werden. Die neue Vereinbarung gilt nun für das ganze unregelmässig arbeitende Personal.
Erfreut darf zur Kenntnis genommen werden, dass das unter der Federführung vom VSLF erarbeitete Grundlagenpapier wesentlich zu diesem Verhandlungsergebnis beigetragen hat. Mit den Sozialpartnern zusammen, konnte ein doch sehenswertes Ergebnis herbeigeführt werden.

Die wichtigsten Regelungen lauten:
Arbeitszeit: Die durchschnittliche Soll-Arbeitszeit beträgt 492 Minuten.
Vorgeleistete Arbeitszeit: Guthaben können in Form von Minuten, Stunden oder ganzen Tagen ausgeglichen werden.
Zeitzuschläge: Die Zeitzuschläge werden in zusätzlichen arbeitsfreien Tagen (ZZ-Tag) ausgeglichen. Der Bezug erfolgt auf Gesuch des Mitarbeiters.
Mindestarbeitszeit: Es werden keine Dienstschichten mit weniger als 360 Minuten effektiver Arbeitszeit eingeteilt.
Arbeitsunterbrechungen/Kurzpausen/Pausen: Werden bis 49 Minuten voll als Arbeitszeit angerechnet. Bei 50 bis 59 Minuten gelten 20 Minuten als Arbeitszeit.
Arbeitsfreie Tage: Zusätzlich zu den Ferien besteht der Anspruch auf 63 Ruhetagen plus effektiver Anzahl Samstage (52/53) = Ausgleichstage.
Bezug von Ausgleichstagen: Im Einvernehmen mit dem Personal können Ausgleichstage einzeln eingeteilt werden.
Ruhesonntage: Abstände von mehr als 21 Tagen zwischen Ruhesonntagen sind nicht gestattet. Es darf maximal an 4 Ruhesonntagen nacheinander gearbeitet werden.
Ferien: Die Ferien beginnen grundsätzlich an einem Montag und enden an einem Sonntag. Auf Wunsch des Mitarbeiters wird der vorangehende Sonntag und Samstag frei gewährt, sofern dies mindestens 2 Monate vor Beginn der Ferien mitgeteilt wird. Am letzten Arbeitstag vor den Ferien ist spätester Arbeitsschluss um 22 Uhr.
Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung dieser neuen Bestimmungen von einer grossen Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden mitgetragen wird und die unzähligen Diskussionen über Interpretation und Anwendung von AZG und AZGV der Vergangenheit angehören werden.

Pensionskasse ASCOOP
Das Jahr 2008 geht als eines der schwärzesten Anlagejahre weltweit in die Geschichte ein. Das schlägt sich leider auch in den Performancezahlen der Pensionskassen nieder. Die Pensionskasse ASCOOP erzielte im Jahr 2008 eine Performance von -10.63%. Der Deckungsgrad des Vorsorgewerkes SOB betrug am 31.12.2008 bedenkliche 68.35%. Ende 2009 muss der Deckungsgrad von 81.23% auch von der SOB zwingend erreicht werden. Dies ist auf dem Sanierungspfad der ASCOOP vorgeschrieben. Um dieses Ziel zu erreichen fehlen rund CHF 20.4 Mio. Diese Differenz ist wohl im Abschluss 2008 zurückgestellt, aber der Betrag ist nicht «flüssig». Es bleibt also die zentrale Frage, wie bringt die SOB diesen Betrag auf.
Da viele der kantonalen Pensionskassen ebenfalls eine Unterdeckung aufweisen, werden sich die Kantone prioritär um die Sanierung der eigenen Vorsorgewerke bemühen. Ende Juni 2009 wurde auch bekannt, dass sich der Bund nur an einer teilweisen Hilfe der SBB-Pensionskasse beteiligen wird. Es ist zu befürchten, dass die ASCOOP «leer» ausgehen wird.
Zwangsläufig hat die Sanierung durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erfolgen. Dazu wurde ein Ausschuss innerhalb der paritätischen Vorsorgekommission gegründet. Diese hat den Auftrag verschiedene Varianten auszuarbeiten. Ohne Tabus müssen auch schmerzhafte Lösungsansätze sowohl für Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber diskutiert werden. Auf November 2009 sind neue Informationen in Aussicht gestellt worden.

Situation beim Lokpersonal
Die in Kraft getretenen GAV-Änderungen auf 2009 und mit dem Abschluss der BAR-Verhandlungen konnte ein Beitrag zur Klimaberuhigung beim LP beigesteuert werden. Die angespannte Personalsituation wird sich spürbar entschärfen, sobald die 12 Lf Kat. D in Ausbildung das P-Modul abgeschlossen haben. Bis Mitte November 2009 sollten alle selbständig im Personenverkehr einsatzbereit sein. Anschliessend werden sie bis Ende Jahr noch zusätzlich im G-Modul ausgebildet.
Für die Betreuung des Lokpersonals wurden 2 Olf-Stellen ausgeschrieben. Nach einem zweistufigen Wahlverfahren wurden Heinz Jäger und Daniel Thoma gewählt. Beide neuen Mitarbeiter haben sich nach der Lehre als Elektromonteur / Elektroniker zum Elektroingenieur HTL/FH weitergebildet und zahlreiche Jahre bei den SBB im Bereich Lokpersonal gearbeitet.
Mit grosser Spannung werden wir verfolgen, ob den Lf-Anliegen in Zukunft mehr Beachtung geschenkt wird.

Nachfolge von LEA I
SBB P wechselt bekanntlich zum LEA II. Da stellte sich auch bei der SOB die Zukunftsfrage wie es weitergehen soll. Nach der BLS hat sich auch die SOB für das RailOpt-Zusatzmodul RailOpt DIS (Lokführer Dienst Informations-System) entschieden. Damit kann die SOB die Auftragsdokumente für ihr Lokpersonal selber aufbereiten. Bisher wurde bei der SOB das LEA I der SBB verwendet. Bereits seit 2005 plant und disponiert die SOB Personal und Rollmaterial mit der Software RailOpt der Qnamic AG. Diese RailOpt-Anwendung wird nun mit dem Lokführer Dienst Informations-System DIS ausgebaut.
RailOpt DIS lässt sich einfach in die bestehenden RailOpt-Applikationen der SOB integrieren. Auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2009 stehen dem SOB-LP über RailOpt alle relevanten Informationen aus Fahrordnung und Streckendaten elektronisch auf dem mobilen Endgerät zur Verfügung. Die Informationen der Streckendaten werden in einer eigenen RADN-Datenbank verwaltet. Als Endgerät wird das Netbook DELL Inspiron Mini 10 zur Anwendung kommen. Die Verbindung zum Zentralrechner erfolgt mit dem neuen Netbook über das UMTS-Netz statt über Kabelanbindung im Personalzimmer. Damit kann jederzeit von einem beliebigen Standort mit GSM-Abdeckung ein Update der Fahrordnungen durchgeführt werden. Ein Touchpad ermöglicht mit den Fingern die Maus zu bedienen. Die wichtigsten Funktionen werden statt über Touch-Screen direkt über Tasten aufgerufen.
Zwischenzeitlich hat sich in der Computerwelt das Bildschirmformat 16:9 durchgesetzt. Dadurch sind die neuen Netbook in der Breite gewachsen. Dieser Umstand bewirkt, dass die LEA I – Halterungen nicht mehr ohne Anpassungen für das DIS übernommen werden können. Die umgebauten Halterungen erlauben neben dem DIS-Netbook, in aufgeklapptem Zustand auch das deutlich grössere SBB LEA II Gerät zu platzieren.

Mitgliederversammlung
Von der inzwischen auf 37 Mitglieder angewachsenen VSLF-SOB Gruppe folgten 12 der Einladung zur 2. Mitgliederversammlung SOB nach Wattwil. Die beiden Präsidenten Hubert Giger und Stephan Gut informierten über aktuelle Geschäfte. Das Hauptinteresse galt aber den Ausführungen von Daniel Ruf zu den vor Wochenfrist erfolgreich abgeschlossenen BAR-Verhandlungen. Beim anschliessenden "Zvieri-Teller» wurde heftig weiter diskutiert.

Ruedi Brunner
Leiter SOB
Sektion Ostschweiz

SEKTION OSTSCHWEIZ

Diesen Herbst erhielten wir das neue LEA. Es sei mir erlaubt, dies allegorisch zu kommentieren: Wir brauchen ein neue Autos für unsere Flotte. Voraussetzungen: Es wird im Stadtverkehr gebraucht, muss also klein, leicht, stabil, zuverlässig und wendig sein. Wir erhalten einen Hummer auf Dacia-Basis. Leider säuft er ziemlich viel, und nach 2 Stunden Stadtverkehr muss bereits wieder getankt werden; Trick: man kann 2 Kerzen herausdrehen und bei der Abwärtsfahrt den Motor ausschalten. Leider ist er ein wenig unhandlich und schwer zu manövrieren im Stadtverkehr und beim Parkieren, und leider nicht so stabil, wie er gross ist. Es sind viele Extras eingebaut, die aber leider noch nicht funktionieren und statt einer Handbremse muss das Auto mit einem Klettverschluss gesichert werden. Ausserdem kostet der jährliche Service ein Heidengeld (8 Mio. Franken?!), denn statt eines Mechanikers werden vor allem IT-Spezialisten für die noch nicht funktionierenden Gadgets benötigt.
Obwohl sich kein einziger Verantwortlicher positiv äussert über diese Beschaffung heisst die offizielle Devise: «Ein tolles Gerät, ihr müsst jetzt stolz sein, Freude herrscht.» Wer unangenehme Fragen stellt, oder gar die Frechheit besitzt, die Funktionalität oder Batterielaufdauer mit privaten (z.B. 5-jährigen Laptops) in Frage zu stellen, wird als notorischer Nörgler verunglimpft.
Wieder einmal stehen nicht die Bedürfnisse des Endnutzers im Vordergrund, sondern die Spielwiese der IT-Spezialisten. Dies darf man getrost als Arbeitsbeschaffungskriminalität bezeichnen.

Stephan Gut
Sektionspräsident

Seit etwa 10 Jahre bekleide ich nun in der einen oder anderen Form diesen Job in der Sektion Ostschweiz. Darum ist es für mich langsam Zeit, einem der zahlreichen und drängelnden Nachfolger, nicht länger im Weg zu stehen.
Die Zusammenlegung der Sektionen Zürich und Säntis war für mich der Start in die Verbandstätigkeit als Regionalleiter Ostschweiz. Wenn ich nun alle meine verfassten Jahresberichte so betrachte, sehe ich drei Punkte, die immer wieder zu heftigen Diskussionen führten. Arbeitszeitprobleme, Personalressourcen und Mitarbeiterzufriedenheit.

Bei der Arbeitszeit stehen wir bei jeder neuen Fahrplanperiode wieder am Anfang einer Himalayaexpedition. Ärgerlich vor allem, wenn man zuwenig Arbeitszeit eingeteilt hat. Noch ärgerlicher, wenn dies schon das 3. Jahr in Folge ist. Auch die genaue Kontrolle und Beanstandung der Fahrplan-Entwürfe hilft da nicht weiter. Man interveniert und bekommt jeweils die Antwort: Problem erkannt und es wird behoben. Am Fahrplanwechsel steht man wieder am Fusse des RP- Berges und der Marsch beginnt von vorne. Schade, dass man scheinbar nicht gross gewillt ist, dieses Problem zu lösen. Unhaltbar, dass die zum Teil hohen Arbeitszeitkonten quasi «systembedingt» dadurch runter gefahren werden!

Die Personalressourcen sind auch immer wieder ein Toppthema. Es ist leider nicht so, dass unser Job auf der Strasse noch grosse Begeisterung auslöst. Dazu wurde das Berufsbild in den letzten Jahren zu sehr auseinander gepflückt. Da wird die Unternehmung ziemlich schnell gefordert sein, Lösungen zu präsentieren. Ich würde einmal behaupten, dass hier Massnahmen schlicht verschlafen wurden und mit der ewigen Lohndrückerei wurde auch kein zusätzlicher Anreiz geschaffen. Jetzt pressiert es natürlich wieder und wir hören aus dem Hause ZF, dass genügend Bewerber vorhanden sind. Wollen wir es hoffen, ansonsten laufen wir in einen beträchtlichen Personalunterbestand. Vielleicht noch ein kleiner Hinweis auf die beachtliche Anzahl der Pensionierungen in den nächsten 10 Jahren.

Die Zufriedenheit steht und fällt mit dem Berufsbild und dem Lohn. An beiden Positionen gab es in den letzten Jahren keine grossen Erfolgsgeschichten. Die VISION 2010 kommt nicht vom Fleck und wurde sehr SBB-lastig umgesetzt. Zum Glück hat der VSLF die Bremse gezogen und diesen Vertrag gekündigt.

Beim Lohn konnte eine Lösung für Lokführer, die ins Ausland fahren, gefunden werden. Natürlich müsste auch bei den übrigen Leuten wieder etwas mehr in die Geldbörse fliessen. (Wertschätzung!)

Ziemlich aktuell ist die LEAII Einführung. Hier kann von einem Schnellschuss gesprochen werden. Als sehr gutes Beispiel sei die SBB-KIS-Schulung erwähnt. Dort wurde das Lokpersonal aus der Ostschweiz in Zürich aus dem Dienst genommen und konnte die Schulung absolvieren. Danach gings wieder weiter mit der Arbeit. Dies war wirklich eine vorbildliche Instruktion ohne AZG, AZGV oder BAR-Verletzung.

Beim LEAII hingegen musste scheinbar alles sehr schnell gehen. Die Leute wurden aufgefordert sich in Listen einzuschreiben. 3 Wochen später machte der Leiter ZF sie aufmerksam, dass selbstverständlich alle Lokführer selber verantwortlich seien, dass AZG/AZGV/GAV/BAR eingehalten werden. Für den Fall, dass man an einem Freitag gehen will, verzichtet man mit dem Eintrag in die Liste auf die Mindestarbeitszeit und bekommt dafür sagenhafte 90 Min. gutgeschrieben. Mir fehlen die Worte...

Jetzt kann man ja einwenden, dass die Auslieferung sehr schnell gehen musste. Dafür sehe ich auch Anfangs Oktober noch keinen Anlass. Noch immer fährt man sehr gut mit LEAI. Anfangs Juli starteten die Kurse und seitdem wurde der offizielle Start schon zwei Mal verschoben. Ab Oktober sollte das Kabellose-Update möglich sein, somit wären wir wieder bei den 4 Monaten, welche für eine ordentliche Instruktion während der Arbeitszeit nötig gewesen wäre.

Die Pensionskasse SBB dürfte noch hohe Wellen schlagen. Scheinbar wurden grobe Fehler bei der Ausfinanzierung gemacht und fast die Hälfte des Parlaments und der Kantone schert sich nicht darum. Ich begreife auch nicht, wieso dazumal unsere Rentner nicht in die Rentnerkasse des Bundes aufgenommen wurden.

Sicher ist, der Frust beim Personal wird mit diesen angekündigten Sanierungsmassnahmen und weiteren Sparmassnahmen der SBB weiter anwachsen. Die Personalzufriedenheit wird nächstes Jahr wohl ein historisch, tiefes Ergebnis zu Tage bringen. Ich frage mich, wie lange schauen wir noch zu?

Kay Rudolf
Vizepräsident SBB P
Sektion Ostschweiz

Wir haben die schmerzliche Pflicht, Euch über den Hinschied unseres langjährigen und allseits geschätzten Aktiv-Mitgliedes

Daniel Messerli
Lokomotivführer Bern

in Kenntnis zu setzen.

Daniel Messerli verstarb am 13. Juli 2009, im Alter von 44 Jahren nach langer geduldig ertragener Krankheit.

Wir verlieren in unserer Sektion ein kompetentes und am Zeitgeschehen interessiertes Mitglied, welches uns durch seine Hilfsbereitschaft und seine Freundlichkeit in Erinnerung bleiben wird.

Wir bitten Euch, Daniel Messerli ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihm die letzte Ehre zu erweisen.

In stiller Anteilnahme

VSLF
Sektion Bern
Der Präsident
Gerhard Siegrist

SEZIONE TICINO

Mercoledì 29 aprile, alle ore 17:30, presso il ristorante Gamper di Bellinzona, si è tenuta l'assemblea dei membri per discutere del futuro della Sezione Ticino del VSLF. Il VSLF ha dimostrato in passato che lavora bene e che è necessario un Sindacato indipendente che si occupi dei problemi del personale viaggiante. Alla fine di quest'anno, l'attuale Presidente si ritira per motivi di salute. Nel corso dell'assemblea, l'attuale Vicepresidente, Sergio Morelli, si è dichiarato disposto ad assumere l'incarico. Quindi sono state poste le condizioni di base per continuare con la sezione. Nel frattempo abbiamo trovato nella persona di Mario Cigardi un nuovo Vicepresidente che si occuperà delle questioni riguardanti il personale viaggiatori e TILO.
Alla riunione di coordinamento del 5 e 6 ottobre 2009, il comitato centrale ha deciso di accogliere un membro ticinese e un membro romando nel comitato centrale per rappresentare meglio le minoranze e avere un contatto diretto con la dirigenza del sindacato. Siamo alla ricerca di una persona interessata a ricoprire quest'importante incarico.
In primavera si svolgerà il congresso dell'ALE a Barcellona. In quest'occasione, il Presidente della Sezione Ticino, si ritira dall'incarico di cassiere ALE. Il cassiere del Sindacato, Karl Liechti, ha accettato la proposta di svolgere in futuro questo compito in seno all'ALE.
L'assemblea generale della Sezione Ticino del VSLF si terrà il 21 novembre 2009. Il comitato spera in una massiccia partecipazione per eleggere i nuovi candidati.

Herbert Nezosi
Presidente VSLF Sezione Ticino

ADHÉSION / ADESIONE / BEITRITTSERKLÄRUNG

Adhésion online:
Adesione online:
Beitrittserklärung online:
www.vslf.com > contact > contatti > Kontakt

34.– p. mois / p. mese / p. Monat

Nom et prénom Cognome e nome Name und Vorname		Rue + No Via + No Strasse + Nr	
NPA + Lieu NAP + Luogo PLZ + Ort		Date de naissance Data di nascita Geburtsdatum	Langue maternelle Lingua madre Muttersprache
E-Mail		Fax	
Tel.		Mobile	
AHV/AVS No.	Personal No.	Depot	P ☐ G ☐

Assurance protection juridique professionnelle VSLF (Assurance de base) y compris dès 1 avril 2008
Protezione giuridica professionale VSLF (Assicurazione di base) compresa da 1° aprile 2008
Berufs-Rechtsschutzversicherung VSLF (Grundversicherung) inbegriffen seit 1. April 2008

Complément assurance privé*	Propriétaire	Locataire	dès	non
Supplemento assicurazione privata*	☐ Proprietario	☐ Inquilinio	da	☐ no
Zusätzlich Privatrechtsschutz*	Eigentümer	Mieter	ab	nein

Déjà assuré juridiquement chez:	Police No:	non
Sono già assicurato presso:	Polizza No:	☐ no
Schon berufsrechtsschutzversichert bei:	Police Nr.:	nein

Je désire information à l'assurance collectif	CPT	Assurance Zurich	non
Desidero informazione sull'assicurazione collettiva	☐ CPT	☐ Assicurazione Zurigo	☐ no
Ich wünsche Information über die Kollektivversicherung	KPT	Zürich Versicherung	nein

Apprentissage	Durée de formation	Employeur actuel	Entrée de
Formazione prof.	Anni di formazione	Attuale datore di lavoro	Entrata il
Gelernter Beruf	Ausbildungsdauer	Jetztiger Arbeitgeber	Eintrittsdatum .....

In formation	non	oui	jusqu'au	Quel formation de méc. (Z140, Z200, LC…)
In formazione	☐ no	☐ si	fino a	Quale formazione di macch. (LC, LCN…)
In Ausbildung	nein	ja	bis	Welche Lf-Ausbildung (Z200, Z140, LCN…) .....

Adhésion au VSLF à partir de	tout de suite	comme	Membre actif	Sympathisant
Adesione al VSLF a partire dal	☐ subito	come	☐ Membro attivo	☐ Sostenitore
Beitritt zum VSLF per	sofort	als	Aktivmitglied	Gönner

Actuellment organisé par	☐ SEV	Autres	jusqu'au	non organisé
Attualmente organizzato presso	☐ TRANSFAIR	☐ Altri	fino a	☐ non organizato
Jetzt organisiert im	☐ VPOD	Andere	bis	nicht organisiert

Les nouveaux membres du VSLF qui adhèrent encore à un autre syndicat et dont la démission a été donnée pour le prochain terme légal, sont dispensés de cotisations jusqu'à l'extinction de leur affiliation dans l'autre syndicat.
I nuovi membri del VSLF che attualmente sono organizzati in un sindacato e ne hanno trasmesso il ritiro per il prossimo termine possibile, sono esonerati dalla quota di affiliazione del VSLF fino alla scadenza dell'affiliazione che è stata disdetta.
Bereits organisierte Neumitglieder des VSLF, welche bereits in einer Gewerkschaft organisiert sind und ihren Austritt auf den nächstmöglichen Termin eingereicht haben, werden vom Mitgliederbeitrag beim VSLF befreit, bis die bestehende Mitgliedschaft erlischt.

*Propriétaire: CHF 220.50 au lieu de CHF 441.00 / Locataire: CHF 160.15 au lieu de CHF 320.30
Dans tous les deux, la protection juridique de traffic est inclus.
*Proprietario: CHF 220.50 anziché CHF 441.00 / Inquilino: CHF 160.15 anziché CHF 320.30
In entrambi i prodotti di protezione giurdica privata è inclusa la prot. giuridica del traffico.
*Eigentümer: CHF 220.50 statt CHF 441.00 / Mieter: CHF 160.15 statt CHF 320.30
In beiden Produkten Privat-RS ist der Verkehrsrechtsschutz inbegriffen.

Les anciens contrats restent valides (primes inchangés). Pour les nouveaux contrats, les conditions du nouveau produit sont applicables. On peut bénéficier de la protection juridique de personne privée pour autant qu'il existe déjà une protection juridique professionnelle (à l'exception des retraités).
I contratti già stipulati decorrono normalmente (prezzo invariato). I contratti nuovi: solo il nuovo prodotto. La protezione giuridica privata è possibile solo abbinata alla protezione giuridica professionale (esclusi i pensionati)
Alte Verträge laufen normal weiter (unveränderter Preis). Neue Verträge: nur noch das neue Produkt. Privatrechtsschutz nur erhältlich, wenn auch Berufsrechtsschutz vorhanden (ausser Pensionierte).

Date
Data
Datum .....

Signature
Firma
Unterschrift .....

Manuela Krebs
Gyrisbergstrasse 144
3400 Burgdorf

Koordinationssitzung

An der Koordinationssitzung des VSLF vom 5./6. Oktober 2009 in Schönenwerd, an der nebst dem Vorstand auch alle Sektionspräsidenten anwesend waren, wurden unter anderem folgende Beschlüsse gefasst.

Auf die nächste Generalversammlung des VSLF am 13. März 2010 in Luzern hin wurde beschlossen, dass sich der Vorstand erweitert. Neu sollen die Regionen Tessin und Westschweiz besser im Vorstand vertreten sein und je ein Vorstandsmitglied stellen. Die Sektionen Lausanne, Genève und Ticino sind aufgerufen, Kandidaten zu melden.

Der Vorstand hat das positive Resultat der Abstimmung bei den Mitgliedern der Sektion BLS über die Unterzeichung des BLS GAV durch den VSLF zur Kenntnis genommen. Der VSLF wird das Gespräch mit dem CEO BLS Bernard Guillelmon aufnehmen.

Der VSLF wird sich dafür einsetzen, das die unterbrochenen Pausen in einer Tour nicht mehr übermässig lange sind, bei den entsprechenden Bahnen sind begehren einzureichen. Begründung: In den aktuellen Touren gibt es unterbrochene Pausen von zwei Stunden und mehr. Diese verlängern die Arbeitsschicht unnötig und sollen in der Regel 90 Min. nicht mehr übersteigen.

Für Neumitglieder im VSLF wird ein USB-Stick als Begrüssungsgeschenk beschafft. Weiter wurde beschlossen, eine grosse Anzahl von VSLF Überzugswesten zu bestellen.

Der erweiterte Vorstand hat bekräftigt, dass das Abwerben von organisierten Lokführern mittels Sammelkündigungsbriefen nicht der Strategie des VSLF entspricht.

Unser langjähriger Schatzmeister bei der ALE Herbert Nezosi legt sein Amt auf den nächsten ALE-Kongress im Frühling 2010 in Barcelona nieder. Der VSLF schlägt der ALE unseren Verbandskassier K. Liechti für dieses Amt vor.

Séance de coordination

Les 5/6 octobre 2009, une séance de coordination s'est déroulée à Schönenwerd en présence du Comité central et des Présidents de toutes les sections. Les résolutions suivantes ont été prises.

Lors de la prochaine assemblée générale du VSLF qui se déroulera le 13 mars 2010 à Lucerne, le Comité central devrait s'élargir. Les régions de Suisse occidentale et du Tessin devraient être mieux représentées au sein du Comité et chaque région est priée de mettre à disposition un représentant. Un appel est donc fait aux sections Lausanne, Genève et Ticino afin que celles-ci proposent des candidats.

La Comité central a pris connaissance du résultat positif de la consultation effectué auprès des membres de la section BLS concernant la signature de la CCT BLS par le VSLF. Le VSLF va amorcer un dialogue avec le CEO du BLS Bernard Guillelmon.

Le VSLF va tenter d'intervenir auprès de certaines compagnies ferroviaires qui ont tendance à placer des pauses « trait coupé » parfois démesurées dans les tours de service. Motif: Dans les tours actuels il y a des pauses de 2 heures et parfois plus. Cela rallonge le temps de service inutilement et ces pauses ne devraient plus dépasser les 90 minutes en règle générale.

Les nouveaux membres se verront offrir une clé USB en guise de cadeau de bienvenue. En outre il a été prévu de commander une grande quantité de vestes de protection VSLF.

Le Comité élargi a souligné avec insistance que le débauchage de mécaniciens syndiqués par le biais le lettres de démission collectives ne correspondait pas à la stratégie du VSLF.

Notre trésorier de longue date auprès de l'ALE, Herbert Nezosi a décidé de remettre son mandat pour le prochain congrès de l'ALE qui se déroulera au printemps 2010 à Barcelone. Le VSLF propose que cette charge soit reprise par le caissier actuel du VSLF, K. Liechti.

Riunione di coordinamento

In occasione della riunione di coordinamento del VSLF del 5/6 ottobre 2009 a Schönenwerd dove, oltre ai membri del comitato direttivo, erano presenti anche tutti i presidenti di sezione, tra le varie cose sono state prese anche le seguenti decisioni.

Per la prossima Assemblea generale del VSLF, prevista per il 13 marzo 2010 a Lucerna, si è deciso di ampliare il comitato direttivo. In futuro le regioni Ticino e la Svizzera occidentale dovranno essere meglio rappresentate in seno al comitato e ciascuna dovrà poter disporre di un proprio membro in seno allo stesso. Le sezioni di Losanna, Ginevra e Ticino sono pertanto caldamente invitate a notificare i propri candidati.

Il comitato direttivo ha preso atto dell'esito positivo della votazione promossa presso i membri della sezione BLS in merito alla sottoscrizione da parte del VSLF del CCL della BLS. A questo proposito, il VSLF intende prendere contatto con il CEO della BLS, Bernard Guillelmon.

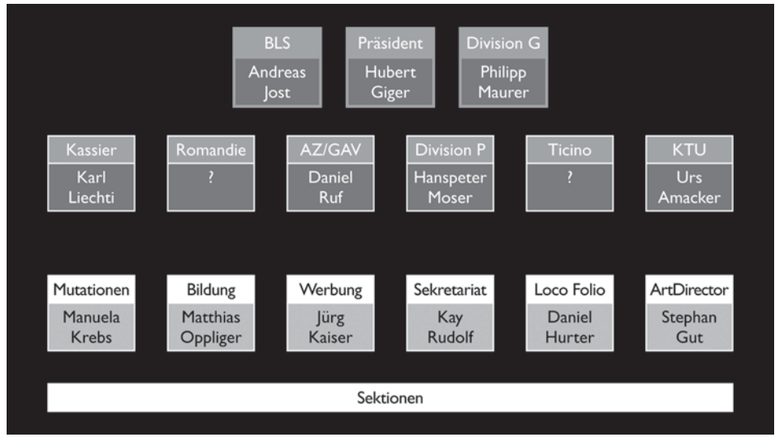
Il VSLF farà tutto il possibile affinché i turni di servizio non prevedano più delle interruzioni delle pause eccessivamente lunghe, per cui intende inoltrare una richiesta in tal senso presso le ferrovie in questione. Motivazione: i turni di servizio odierni prevedono delle interruzioni di due o più ore, ciò che li va a prolungare inutilmente, nel mentre di norma non dovrebbero superare i 90 minuti.

Per i nuovi membri del VSLF si prevede l'acquisto di un memory stick USB come regalo di benvenuto. Inoltre si è deciso di acquistare un certo numero di giubbotti VSLF.

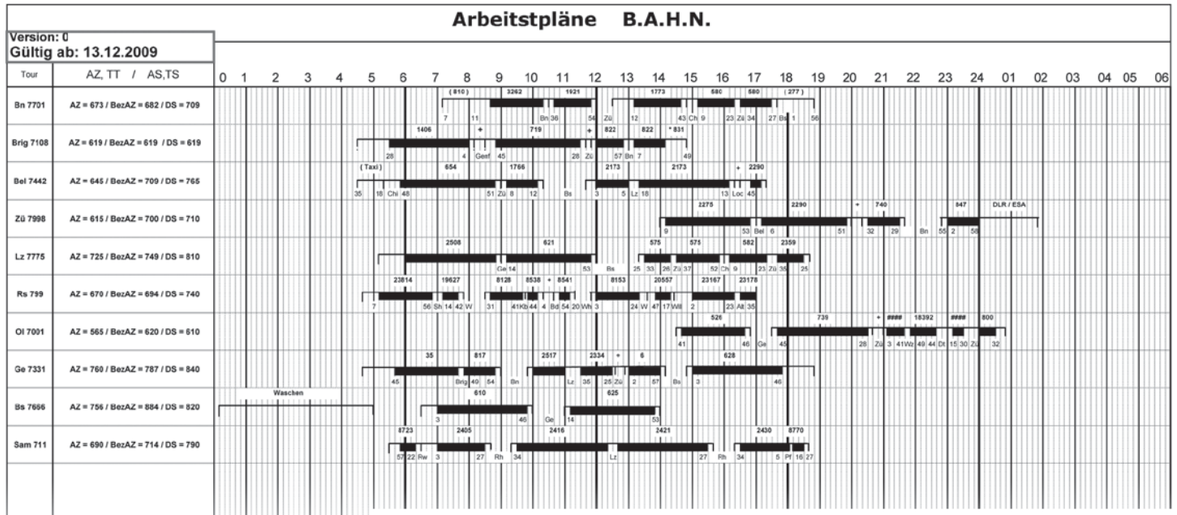
Il comitato direttivo esteso ha ribadito che l'accaparramento di macchinisti organizzati mediante lettere circolari non rientra nella strategia del VSLF.

Il nostro tesoriere di lunga data presso l'ALE, Herbert Nezosi, si dimetterà dalla sua carica in occasione del prossimo congresso dell'ALE previsto per la primavera 2010 a Barcellona. Per questa carica il VSLF propone all'ALE il nostro cassiere K. Liechti.

Herbert Nezosi; langjähriger Sektionspräsident Ticino und Schatzmeister der ALE.



Die neue Struktur des Vorstands und der Administration VSLF gemäss den Beschlüssen der Koordinationssitzung im Oktober 2009.



Oben: Die für Übungszwecke kreierten fiktiven Dienstpläne von Philipp Maurer gaben einiges zu reden.
Links: Die Ausgangslage der Verhandlungen als Blickschlagzeile.
Unten: Ebenfalls zur Übung wurden Verhandlungen geübt, anhand von 10 verschiedenen Themen konnten sich die Funktionäre mit 5 Vorstandsmitgliedern messen, wobei diese die B.A.H.N. repräsentierten.