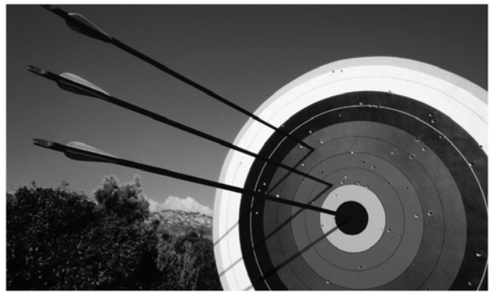
# Offre réservée aux membres: privaLex®

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

VSLF

## 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

*Daniel Hurter, rédacteur Loco Folio*

Seules les étoiles savent si cette phrase obtiendra les résultats escomptés. En tout cas, la phrase d'introduction du dernier éditorial a été évaluée comme étant «la phrase la plus correcte». Veuillez vous reporter à l'article *«Comment les autres nous voient-ils»* dans ce numéro (p. 123). Ce nombrilisme mis à part, nous présentons, dans ce numéro, différents sujets ayant trait au personnel de locomotive. Même si nous n'en sommes qu'au premier semestre de l'année, nous savons déjà qu'en ce qui nous concerne, 2013 restera dans l'histoire comme une année riche en événements.

Peut-être davantage que par la série d'incidents survenus sur le réseau CFF au début de l'année, nous sommes préoccupés par la constatation qu'en Suisse également, le personnel de locomotive est menacé par la suppression d'emplois. Nous ne savons pas encore ce que l'avenir réserve aux collègues du BLS qui perdront leur travail en raison du transfert des services de DB Schenker à CFF Cargo. Et le destin des dépôts CFF de Brigue et Sargans est tout aussi incertain, en raison de l'acquisition (possible) par le BLS, SOB et THURBO de prestations de transport régional, jusque-là assumées par les CFF. Contrairement aux pays d'Europe de l'Est, où les licenciements des mécaniciens de locomotive sont quotidiennement à l'ordre du jour en raison de la diminution dramatique de l'importance du chemin de fer, les problèmes en Suisse sont souvent créés de toutes pièces, comme nous le rapportons dans divers articles.

Un autre thème de ce numéro est la satisfaction du personnel des CFF. Depuis l'enquête de 2010, cette dernière a augmenté. La cause de cette amélioration ne laisse pas de nous intriguer. Est-ce peut-être le fait que de nombreux mécontents ont voté comme des pieds et quitté les CFF dans l'intervalle?

Nous relatons aussi les absurdités quotidiennes qui ont lieu au sein des CFF de l'Etat (encore et toujours), CFF dont les agissements correspondent pleinement à cette citation: «Tout organisme gouvernemental développe une vie propre, puis engraisse et consomme la plus grande partie de ses moyens dans un but d'auto-préservation.»

Nous souhaitons une lecture intéressante à nos lectrices et nos lecteurs.

Tout en *un*.
Pour les familles et les couples.

Faites un bout de chemin avec UBS Family, la solution bancaire complète couvrant tous les besoins liés aux paiements, à l'épargne, aux financements, à la prévoyance et aux placements. Profitez par ailleurs des avantages attrayants du programme de bonus UBS KeyClub et d'offres de loisirs uniques grâce au partenariat avec Suisse Tourisme.

Vous en apprendrez davantage dans les agences UBS, au 0848 848 051 ou sous **www.ubs.com/family**

*Nous n'aurons pas de répit* UBS

www.ubs.com

© UBS 2012. Tous droits réservés.


# La voix du Président

*Hubert Giger, président VSLF*

Chères et chers collègues

Lorsque, le lundi de Pâques 1 avril à 22 heures, j'ai reçu un appel de Monsieur Guillelmon, le CEO du BLS, m'informant que BLS Cargo allait perdre une grande partie du trafic marchandises du Saint-Gothard à la fin l'année, je me suis dit: «Ça y est. D'un coup, 50¬–60 mécaniciens de locomotive vont perdre leur emploi et il y aura des licenciements.» J'ai tout de suite pensé, à la façon dont DB Schenker pourrait gérer les prestations des mécaniciens de locomotive depuis l'Allemagne, par le biais d'une compagnie ferroviaire suisse – pour nous, un scénario-catastrophe.

Le lendemain, à dix heures, nous avons appris que CFF Cargo allait reprendre ces prestations. Ce n'est donc pas le pire des scénarios puisque, malgré tout, ces services restent en Suisse. Le VSLF a organisé des réunions d'information, en mai, pour les collègues du BLS et il reste en contact constant avec tous les chemins de fer. Bien évidemment, nous allons également participer aux négociations pour l'élaboration d'un plan social. Qui aurait pensé, lors de l'entrée en vigueur de la première CCT BLS en 2005, que le manque de protection contre le licenciement économique aurait si rapidement des répercussions? À l'époque, nous étions seuls à formuler cette exigence et nous avons, en conséquence, toujours refusé de signer la CCT.

Qu'apprenons-nous au vu de ce qui s'est passé avec le trafic marchandises du Saint-Gothard? La libéralisation du transport des marchandises est un fait et à l'ouverture du NLFA 2016, au plus tard, il sera à constamment possible de traverser la Suisse en partance des pays voisins. Depuis pas mal de temps, le comité directeur du VSLF travaille sur des sujets tels que la loi sur les travailleurs détachés et les dispositions du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) touchant aux prestations transfrontalières des mécaniciens de locomotive. Nous ne baissons pas les bras, sans toutefois nourrir de gros espoirs.

D'autres problèmes affectent les dépôts des mécaniciens de locomotive, comme la question de la région Coire/Sargans avec le S-Bahn de Saint-Gall et la lutte, à Brigue, entre les CFF et le BLS pour ce qui est des prestations à travers le tunnel du Simplon jusqu'à Domodossola. Des discussions avec les chemins de fer sont en cours et le VSLF prend activement part à la recherche de solutions satisfaisantes pour les mécaniciens de locomotive.

Fondamentalement, il faut noter que le personnel de locomotive, en Suisse, reste une denrée rare. Environ un tiers de l'ensemble des 29 000 employés des seuls CFF devraient prendre leur retraite d'ici les 15 prochaines années (selon le rapport de gestion des CFF, ce serait déjà en 2017, mais il est possible qu'il s'agisse d'une coquille). Texte du rapport de gestion des CFF: *les CFF recherchent donc une relève bien formée et des professionnels qualifiés dans les domaines du chemin de fer, de l'ingénierie et de l'informatique, des ouvriers dans les métiers mécaniques ou électroniques, ainsi que du personnel de bureau. Les CFF recherchent du personnel dans ces fonctions.* Le personnel de locomotive fait bien sûr partie intégrante des métiers du chemin de fer.

Si des jeunes capables sont motivés par notre profession, les conditions de travail et de rémunération comptent également. Si l'on accorde à nouveau une attention accrue aux exigences et à la qualité du personnel de locomotive, notons que notre pression permanente à tous les niveaux y a contribué et qu'il s'agit également d'une conséquence logique des accidents de ces derniers temps. Les règles du jeu du marché du travail s'appliquent au personnel de locomotive et il ne faut pas que ce soit à leur désavantage. Notre tâche est de surveiller la conformité des règles convenues et le maintien du niveau. La reconnaissance officielle prévue de la profession de mécanicien de locomotive en tant que deuxième formation par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (ancien OFFT) appuiera ces efforts.

Suite aux divers incidents survenus depuis le début de l'année, le problème du temps de conduite de cinq heures ininterrompues est de nouveau d'actualité. Le problème est bien connu, de même que nos demandes. Finalement, en plus de la sécurité, il s'agit de garantir l'égalité de traitement au sein de l'entreprise et c'est également une question de convenances.

Les déclarations des CFF dans la presse, affirmant que les cinq heures d'affilée représentent un réel problème pour environ 10 à 15% des tours du personnel de locomotive, sont conformes à notre estimation. Cela soulève la question de savoir pourquoi ces services ne sont pas réadaptés? Est-ce qu'on attend l'élection du prochain pape? Apparemment, il faut de nouveau que nous présentions des exigences complexes dans les négociations des BAR, à la suite de quoi, comme toujours, on nous prédira la chute du groupe. Toutefois, si les marges de sécurité sont continuellement grignotées, il faudra que nous fixions de nouvelles limites.

Nous voulons des solutions assurant des services décents, pas des conseils de nutrition, lesquels, avec nos horaires de travail irréguliers, sont de toute façon déplacés. Le directeur du personnel des CFF s'investit personnellement pour que les CFF restent un employeur social. Espérons qu'il ait la force nécessaire pour s'imposer.

Et pour finir, quelque chose d'agréable: suite à un cas de maladie dans sa famille, un collègue du BLS, à Erstfeld, a passé beaucoup de temps à la maison avec les enfants et s'est retrouvé fortement dans le rouge avec ses heures de travail. La section BLS du VSLF a organisé une action de collecte de temps pour le collègue et, après coordination avec le BLS, dix jours ont pu lui être crédités.

La solidarité existe donc bel et bien. Et ce également au syndicat actif des mécaniciens de locomotive.

Bon profil et merci de votre fidélité envers le VSLF.

Votre président
Hubert Giger

# Assemblée générale du VSLF à Berne

*Allocution de Hubert Giger, président du VSLF*

Estimés invités de notre assemblée générale
Mesdames, Messieurs de la presse
Chères et chers collègues

Le syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants a été créé en 1876 – il y a donc 136 ans – et fut l une des premières organisations professionnelles en Suisse. En tenant compte d'une interruption de 1933 à 1957, nous nous appuyons donc sur une tradition de plus de 113 années d'histoire.
Notre Assemblée Générale est devenue un rendez-vous obligé pour nombre de responsables des chemins de fer, autorités et autres. Nous en sommes très heureux et pouvons également en être fiers.
Tout d'abord, permettez-moi, comme tous les ans, d'expliquer pourquoi sur plus de 1600 membres actifs du VSLF, seuls 170 sont présents. Environ 70% de mes collègues sont à leur travail en ce moment même.
Parmi les 480 membres restants, plus de 30% représentant toutes les régions du pays sont donc présents à cette Assemblée Générale, aujourd'hui. Et cela, pendant l'un des rares samedis de congé auquel nous ayons droit chaque année. Cela démontre l'intérêt de nos membres pour notre association professionnelle et pour leur travail. Merci à mes collègues.

**CCT**
Lors d'un premier entretien téléphonique avec M. Daum, dans le cadre des préparatifs de cette AG, notre conversation s'est portée sur le sujet du contrat collectif de travail (CCT). J'ai dit à M. Daum, qu'aussi bon qu'un CCT puisse être, il perd de sa valeur quand nous devons nous battre pour le faire respecter. J'ai perçu son étonnement. Et j'ai été fort surpris de sa surprise.
Ce n'est pas nécessairement que les règlements du CCT ne soient pas respectés, mais ils sont parfois interprétés et contournés de manière très imaginative. Si on négocie, par exemple, qu'une certaine règle ne s'applique que dans l'obscurité, un jour on affirme tout simplement qu'une gare est éclairée et que, de ce fait, il n'est pas question d'obscurité. Si les deux parties n'ont pas la même compréhension de base et que l'interprétation des principes logiques doit être fixée jusque dans les moindres détails, cela charge inutilement le partenariat social. Il n'est certainement pas dans notre intérêt de faire vivre des avocats et des arbitres. Le recours aux tribunaux arbitraux et aux autorités de surveillance est toujours la dernière des conséquences à envisager, lorsque toutes les tentatives de dialogue ont échoué. Et jusqu'ici nous avons toujours obtenu gain de cause.
Nous confirmons que dans les couches supérieures de la hiérarchie, les premières tendances positives en vue d'un bon partenariat social ont été observées. Cependant, ces améliorations sont trop souvent neutralisées par les actions des niveaux intermédiaires de la hiérarchie.
Concernant le projet changement ZF CFF P, nous avons constaté, avec les CFF, qu'une production conjointe des prestations des mécaniciens de locomotive dans les transports régionaux et longues distances était plus économique qu'une division du personnel de loc. Nous avons même calculé qu'une planification intégrale de toutes les prestations des mécaniciens de locomotive des CFF et de ses filiales THURBO, TILO et RegionAlps serait plus efficace et donc plus avantageuse pour la Confédération et les cantons. Avec étonnement, nous constatons que malgré nos conclusions communes, d'autres divisions de la production ¬¬– à savoir du personnel de loc – sont prévues, comme pour la CEVA à Genève!? Economiquement parlant, cela n'a aucun sens. La fusion du personnel de locomotive, pour ce qui est des prestations ferroviaires, serait tout bénéfice pour le secteur public, les entreprises et aussi pour nous, les mécaniciens. Donc, une situation gagnant-gagnant-gagnant. Si on continue à traiter de façon aussi irresponsable les synergies existantes, il faut franchement se demander si les fonds publics sont vraiment bien utilisés. La préservation des administrations n'est probablement pas ce qu'on attend des CFF.
Pour nous, dans ce contexte et en tant que partenaire social, une question très différente se pose: Pourquoi devrions-nous continuer à soutenir des projets, si la constatation de facteurs qui permettraient la réduction des coûts n'occasionne pas de réajustements? Je demande à l'entrepreneur M. Giezendanner si une entreprise ouverte à la libre concurrence peut vraiment se le permettre?
En temps de guerre, règne la devise suivante: c'est la vérité qui meurt en premier. Et sauf votre respect, nous pouvons également témoigner de tels incidents. Souvent, lors des négociations, on attend de nous que nous acceptions toutes les idées de l'autre partie. Sinon, c'est la mort du chemin de fer. Souvent, on attend de nous que nous aidions à formuler les idées de l'autre partie de telle sorte que nous y croyions nous-même. Sinon, c'est la mort du chemin de fer. Et souvent, on n'attend rien de nous – il nous suffit d'écouter. Et deux jours plus tard, nous lisons que nous avons été très impliqués dans l'application de telle ou telle mesure impopulaire.
Nous sommes les fidèles employés de l'entreprise, et donc des transports publics – pas ceux des départements concurrents. Afin que le chemin de fer ne meurt pas.
De même, le témoignage public d'une ancienne collaboratrice du conseil d'administration des CFF de Genève, accusant le VSLF de misogynie parce que nous avions critiqué le système de formation à temps partiel des mécaniciens de locomotive, ne correspond pas à la vérité. Nous ne savons pas si cette déclaration était le fait de principes idéologiques ou d'un manque d'expertise. Toujours est-il que la proportion de femmes du personnel de loc aux CFF est d'environ 2,3%, alors que le pourcentage de membres féminins du VSLF est de 3,1% – ceci pour mon plus grand plaisir.

**Wimmis**
Cette année, le BLS – et avec lui notre section BLS – célèbre son 100 anniversaire. Nos félicitations officielles pour cet anniversaire spécial. Le BLS a pu lancer la mise en marche des nouveaux trains à deux étages de Stadler Rail. Un beau et puissant véhicule, qui est également sur notre agenda cette année. Les beaux et puissants véhicules sont coûteux, comme on a pu le constater. Et il s'agit d'un train qui, contrairement aux véhicules comparables des CFF, dispose de deux WC. Sans feuille adhésive, pour 14 millions de francs, mais avec une table à langer.
Depuis un an, le VSLF est un partenaire social officiel du BLS SA. Nous représentons plus de 200 mécaniciennes et mécaniciens de locomotive du BLS, ce qui représente environ 7,2% de l'effectif total. Selon mes informations, le nouveau partenariat social s'est avéré être une bonne chose, bien que – ou peut-être parce que – des problèmes non négligeables ont été résolus (par exemple Gipfelstürmer).

*Il n'est pas dans notre intérêt de prendre des mesures contre les chemins de fer. Nous faisons notre travail en tant que représentants du personnel de locomotive.*

Je sais que le VSLF a une certaine image face au monde extérieur. Et il s'agit justement de cette image. Nous ne sommes pas là pour être aimés. Cependant, le VSLF est aussi un partenaire social constructif et fiable. Et, à la table de négociations, nous sommes le parti issu directement de la base, celui qui dispose d'une connaissance approfondie du chemin de fer et, également, celui qui fournit des solutions. Au bénéfice de tous les cheminots, et nos interlocuteurs le confirment.
Actuellement, nous traitons l'accident ferroviaire du BLS à Wimmis en 2009, dans lequel un voyageur a été assez grièvement blessé. Le mécanicien de locomotive est accusé d'avoir laissé une porte ouverte. Dans son rapport, le Service d'enquête suisse sur les accidents (SESA) indique la cause suivante: le train était trop long et le perron trop court. Les règlements de l'OFT l'interdisent, à moins que certaines mesures de sécurité soient prises, telles que l'accompagnement du train par le personnel de train. Ces mesures ont été appliquées, mais après l'accident. Et pourtant, le mécanicien de locomotive reste le seul accusé. Pourquoi le ministère public du canton de Berne n'a-t-il pas également accusé les entreprises de transport ferroviaire et l'autorité de surveillance qui par leur gestion, selon le SESA, partageaient la responsabilité de l'accident?
En tant qu'association professionnelle des mécaniciens de locomotive, le VSLF exigera à l'avenir que la responsabilité des entreprises de transport ferroviaire et de l'autorité de surveillance soit également engagée, lorsque de tels incidents se produisent.
Déjà, certains disent qu'avec le train trop long de Wimmis, le mécanicien de locomotive n'aurait pas dû prendre le départ. Alors, s'il fallait que les mécaniciens de locomotive se conforment aux dispositions d'exécution des ETF à la place de la direction, nous le ferions avec plaisir. Mais dans ce cas, nous précisons d'ores et déjà clairement que cela ne constituerait pas un refus de travailler selon les termes du contrat de travail, mais qu'il s'agirait de la mise en application des dispositions de l'OFT pour les ETP par le personnel de locomotive.
Il n'est pas dans notre intérêt de prendre des mesures contre les chemins de fer. Nous faisons notre travail en tant que représentants du personnel de locomotive. Nous avons différentes affaires en cours avec les CFF. Citons, par exemple, les prochaines négociations concernant la réglementation sectorielle de la durée du travail (BAR) des CFF Voyageurs. Pourquoi le personnel de train peut-il interrompre son travail au bout de quatre heures et demie alors que les mécaniciens de locomotive doivent attendre cinq heures? Nous mettons la question sur le tapis dans une perspective d'égalité de traitement au sein de l'entreprise et du point de vue de la sécurité. Actuellement, un tribunal arbitral demandé par le VSLF est en cours à Thurbo, suite à une durée de remise de service sur la loc qui n'a pas été accordée. Une remise de service, comme chacune des personnes présentes le sait, est soumise à la réglementation fédérale sur les prescriptions de circulation des trains (PCT) 300.13, article 2, section 2.1.2, et donc obligatoire. Le temps nécessaire à ce travail doit être accordé, dans l'intérêt de la sécurité.
En ce qui concerne le sujet du «travail pendant le temps de loisirs contre crédit de temps» une plainte a été déposée contre les CFF par le VSLF auprès de l'OFT pour violation de la loi sur la durée du travail (LDT). Nous avons réagi à la décision du 13 mars 2012 de l'OFT par un recours auprès du DETEC. Depuis, nous attendons la décision du DETEC. Cette plainte a caractère de précédent pour le VSLF.

**Accidents ferroviaires**
Les déraillements et les accidents qui ont eu lieu depuis le début de cette année ont incité les CFF, il y a deux semaines, à organiser une conférence de presse. La question de la surcharge des mécaniciens de locomotive a été abordée. Les CFF ont souligné que les tours des mécaniciens de locomotive étaient répartis entre le trafic de grandes lignes et le trafic régional, qu'ils avaient donc suffisamment de diversité et qu'ils n'accomplissaient pas toujours les mêmes trajets. Il n'y aurait donc aucun signe de surcharge à déplorer.

Cette affirmation est fausse. Et elle est opposée à l'orientation actuelle des CFF et des autres chemins de fer. A titre d'exemple, prenons le nouveau et improductif dépôt de train régional de Zurich Altstetten, situé à côté du faisseau de garage des trains de grandes lignes. J'ai déjà mentionné le problème des nouvelles filiales du trafic régional et de leur production séparée; le VSLF devra se battre par tous les moyens et dans l'intérêt de la sécurité, pour éviter cette division des prestations des mécaniciens de locomotive.

*Encore une fois, nous soulignons que le temps de conduite effectif atteint de nouveaux sommets avec chaque changement d'horaire.*

Il est à noter que du côté CFF, pour la première fois, on reconnaît officiellement qu'il existe une corrélation entre la diversité, respectivement la monotonie, et la sécurité. En outre, il a été convenu que la situation des mécaniciens de locomotive devait être examinée sans tabous. Et à ce sujet, on se demande si, comme en ce qui concerne le projet changement ZF, la mise en application des résultats échoue pour une question d'argent, et si les conclusions servent un autre objectif que l'élaboration des présentations PowerPoint.
Encore une fois, nous soulignons que le temps de conduite effectif atteint de nouveaux sommets avec chaque changement d'horaire. Par ailleurs, pendant le voyage, le stress provoqué par des vitesses plus élevées et une plus grande accélération des véhicules a également augmenté. Ce sont des faits, pas des injustices ressenties. L'OFT et les entreprises de chemin de fer partagent la responsabilité d'y rémédier.
Simultanément, la presse populaire et les journaux syndicaux des chemins de fer posent des questions quant à la nécessité, à l'avenir, de maintenir des mécaniciens de locomotive. Les chemins de fer livrent eux-mêmes la réponse à cette question par les efforts de plus en plus importants qu'ils doivent fournir pour assurer la relève et pour garder un personnel qualifié correspondant à des exigences en constante croissance.
Le garant essentiel de la sécurité, sur le réseau ferroviaire, c'est une formation de très haut standing du mécanicien de locomotive. Mais cela prend du temps. Une formation écourtée et réduite à l'essentiel, avec des mesures complémentaires telles que les procédés de geste métier, le doublement des supérieurs hiérarchiques, etc. ne peut pas être compensée. Ce ne sont pas des mesures visant l'accroissement du professionnalisme en cabine, mais de la poudre aux yeux. Et, puisque le niveau d'exigence pour notre profession doit être très élevé, le potentiel, après la formation, devrait être utilisé à fond, sous peine de voir se faufiler des erreurs dues à la monotonie.
Les incidents de ces derniers mois, comme l'installation d'une échelle à poissons à Cossonay par deux mécaniciens de locomotive dans la cabine d'une compagnie extérieure, est une chose. Au cours des 18 derniers mois, cependant, nous avons eu des accidents de chemin de fer beaucoup plus graves, en Suisse. Une collision frontale à Döttingen pendant l'été 2011, une prise en écharpe par deux trains S-Bahn à Olten en Novembre 2011, une collision frontale évitée de justesse, à seulement 3 mètres près, à Couvet dans le Val de Travers, le 10 décembre 2012. Deux jours plus tard, une prise en écharpe à Lenzburg avec un train de passagers inoccupé et un mois plus tard encore, une collision frontale à Neuhausen.
Dans les cinq cas, le mécanicien de locomotive a dépassé un signal à l'arrêt. Et, dans chacun des cas, c'est par pure chance que nous n'avons pas vu de cercueils au bord des voies.
Le chemin de fer est de plus en plus sûr, bien que le nombre de trains augmente constamment. Et pourtant, des incidents très graves se multiplient sur le rail. Nous sommes au courant de tous ces incidents. Nos supérieurs aussi. Le téléphone de brousse fonctionne mieux que n'importe quel réseau GSM-R.
La formation, la qualification et les conditions de travail des mécaniciennes et des mécaniciens de locomotive sont les garants de la sécurité des chemins de fer. Et c'est là-dessus qu'au cours de la dernière décennie, des économies massives ont été faites. Pourtant, l'argent serait disponible. 300 millions de francs seront investis au cours des quatre prochaines années dans le seul projet ETCS Level 1 Limited Supervision. Pour l'équipement de 1700 véhicules avec l'ETCS, 225 millions de francs de plus seront investis jusqu'en 2025. Dans l'ensemble, le système ETCS a déjà avalé près de 6 milliards de francs. Et après dix ans, tous les calculateurs ETCS du tunnel de base du Lötschberg doivent être remplacés.
Nous appelons à un investissement adéquat dans la formation, la qualification et les conditions de travail du personnel de locomotive, afin d'assurer la sécurité des chemins de fer.
Après l'accident de Neuhausen, les CFF nous ont invités à un échange. C'est nouveau et c'est bon signe. Nous avons profité de placer ces requêtes lors de cette réunion. La responsabilité est claire, seulement ... il faudra que les actions suivent.

**ETF**
La politique a donné l'ordre aux compagnies de restructurer les chemins de fer pour en faire des entreprises tout à fait normales. Nous avons déjà bien avancé. A l'époque des fonctionnaires, dans le monde très complexe et militairement organisé des chemins de fer, il y avait beaucoup de flexibilité grâce à un personnel bien formé. Nous l'avons échangée contre un édifice inflexible à la réglementation excessive, où règne une foire d'empoigne aux compétences ou, pour être plus précis, un abandon de responsabilités aux autres.
Nous, les mécaniciens de locomotive, nous ne pouvons pas nous défaire de nos responsabilités et, d'ailleurs, nous ne le désirons pas. Il s'agit là de l'une de nos compétences de base. Nous en attendons autant de la part des cadres.
Dans notre travail d'association, nous rencontrons fréquemment des problèmes qui sont administrés, au lieu d'être résolus. Et souvent, après des mois de travail mental intense, on nous présente des solutions qui ne résistent même pas aux deux premières questions.
Si le rayon d'observation s'étend uniquement à la période du lundi matin à 8 heures au vendredi après-midi à 15 h 30, il est difficile de comprendre une exploitation qui fonctionne 24 heures sur 24 et de saisir les problèmes inhérents qui en découlent. Nous pouvons vous assurer qu'à trois heures du matin, le monde a un autre aspect et qu'on le ressent différemment. Une société moderne et contemporaine se mesure à ses conditions de travail attractives pour tous les employés – de même que pour le personnel de locomotive. Nous n'exigeons pas de pouvoir travailler à la maison, mais nous aimerions, au moins, disposer d'une courte pause lorsque nous accomplissons cinq heures de travail ininterrompu.

**ALE Bruxelles**
L'ALE, le syndicat autonome des conducteurs de train d'Europe – dont le VSLF et le syndicat des mécaniciens de locomotive GDL sont des membres fondateurs – représente environ 75 000 membres à travers 16 pays. Au total, ce sont plus de 65% de tous les mécaniciens de locomotive dans les pays membres qui sont regroupés dans le cadre de l'ALE.
Depuis quelque temps, l'ALE lutte pour être reconnu en tant que partenaire de négociations dans le dialogue social au sein de l'Union européenne UE. Nos requêtes auprès de la Communauté européenne du rail (CER) pour une reconnaissance de l'ALE en tant que partenaire ont été positivement accueillies. En Suisse, le BLS et les CFF sont rassemblés dans le cadre de la CER, et soutiennent les préoccupations de l'ALE et donc du VSLF.
Le 9 janvier de cette année, le comité directeur de l'ALE a rencontré le député européen et président de la commission des transports et du tourisme, Brian Simpson, dans le bâtiment du Parlement européen à Bruxelles. L'ALE a été invité à cette première réunion officielle. Le collègue Claus Weselsky a présenté l'ALE, nos structures et nos objectifs très habilement et de manière convaincante. Un premier jalon a été posé afin que l'ALE soit intégré en tant que partenaire à part entière dans le dialogue social pour le secteur ferroviaire. En ce qui concerne le 4e paquet ferroviaire de l'UE, qui jette son ombre sur la Suisse, l'ALE a été invité à faire part de ses préoccupations directement.
La Fédération européenne des travailleurs des transports (FET) est d'ores et déjà un interlocuteur officiel de l'UE, et représente les syndicats des travailleurs des chemins de fer, du transport routier et de la logistique, du transport maritime, des ports et des docks, du transport fluvial, de l'aviation civile, de la pêche et des services du tourisme. Au vu de cette liste, on comprend pourquoi nous voulons et devons représenter nous-mêmes et de manière autonome, les intérêts des mécaniciens de locomotive dans l'UE ainsi qu'en Suisse.

**OFFT**
Le projet de reconnaissance de notre profession de mécaniciens de locomotive par l'OFFT – l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie ou, depuis peu, le SEFRI, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation – est l'une des rares transactions positives de l'année 2012. A l'initiative du VSLF, le groupe RH CFF a lancé, en 2012, une étude préliminaire sur la faisabilité de la reconnaissance de la profession de mécanicien. L'avant-projet a été mené par notre membre du comité directeur, Benjamin Jelk, et en a confirmé la faisabilité. Entretemps, de nombreux chemins de fer, y compris divers chemins de fer à voie étroite, de même que l'Union des transports publics, soutiennent ce projet prospectif et sont intégrés aux travaux d'élaboration. C'est notre collègue Félix Traber qui dirige le projet. Il est certainement le seul mécanicien de locomotive de Suisse à possèder une clé de la Hochschulstrasse à Berne, le siège principal des CFF.
Les problèmes résident dans les détails, pourtant je n'ai aucun doute quant à la reconnaissance fédérale des mécaniciennes et mécaniciens de locomotive d'ici 2014. Je remercie toutes les personnes impliquées.

**Interne**
Une fois de plus, le VSLF peut être satisfait du dernier exercice annuel. Le nombre de membres affiche une courbe ascendante et nos finances sont stables. Elles sont même si bonnes que le comité directeur a pris en considération la perspective de généreuses indemnités de départ. Etant donné que cet après-midi, trois membres du conseil directeur doivent être choisis ou confirmés, nous y renonçons pourtant.
Ne négligeons pas de rappeler que nous avons trouvé un nouveau responsable de la publicité pour le VSLF.
Le comité directeur du VSLF a décidé de fournir à ses membres, à l'avenir, des conseils sur les questions de service et de droit du travail. Le but est de donner au personnel de locomotive des outils pour pouvoir faire face à des directives parfois contradictoires et assez obscures.
D'autre part, le VSLF a poursuivi ses efforts pour améliorer la sécurité des véhicules ainsi que la signalisation et les tronçons de ralentissement. Depuis plus de trois ans, le contrôle des trains voyageurs en fin de parcours n'est toujours pas résolu.
D'autre part, le VSLF a poursuivi ses efforts pour améliorer la sécurité des véhicules ainsi que la signalisation et les tronçons de ralentissement. Depuis plus de trois ans, le contrôle des derniers trains voyageurs de la journée n'est toujours pas résolu.
Mais lentement, très lentement nos efforts commencent à porter leurs fruits.

**Conclusion**
On peut finalement conclure en relevant que le VSLF n'a jamais été aussi bien positionné. Nous le devons au comité directeur, aux sections, et à tous les membres actifs de notre syndicat. Mais nos partenaires des prestataires externes y ont également contribué par leur soutien et leur professionnalisme. Et enfin, je remercie tous mes collègues du VSLF pour leur fidélité et leur dévouement envers leur syndicat professionnel.
Je souhaite encore une bonne journée à Berne à toutes les personnes présentes. C'est avec plaisir que nous vous invitons à nous rejoindre pour le repas de midi. Et pour finir, nous vous souhaitons un bon retour, en toute sécurité. Nous, les mécaniciennes et les mécaniciens y prenons part activement.
Je vous remercie de votre attention.

# Interview de Mani Haller, responsable de la conduite des trains du trafic voyageurs

*Mani Haller (MH) répond aux questions du rédacteur du Loco Folio* ***(DH)***

**DH: La satisfaction du personnel de ZF a obtenu une note de 54 points, quel est ton analyse de ce résultat?**
MH: De manière évidente, 54 points ne constitue pas une bonne valeur. Ce qui a de positif dans ce résultat, c'est l'amélioration de 12 points par rapport à 2010 tout en considérant qu'il est pratiquement impossible de tomber plus bas que ces 42 points. Nous sommes sur un bon chemin et une aurore lumineuse est reconnaissable à l'horizon.

**DH: La satisfaction par rapport à la direction de ZF atteint à nouveau 41 point et ceci avec un record de participation au sondage, de sorte que personne ne peut prétendre que ce ne sont que les «rouspéteurs chroniques» qui ont rendu leur questionnaire. Même si la comparaison est un peu douteuse, dans un examen périodique on considérerait ce résultat comme «faible» et le candidat aurait lamentablement échoué à son examen.**
MH: En 2010, en ce qui concerne cette rubrique, nous avions obtenu la note de 26 points. Il est évident que nous n'avons pas fait un virage à 180 degrés. Je pense que nous sommes sur la bonne voie. Même 54 points représentent une valeur faible et nous ne pouvons pas nous permettre de nous reposer sur nos deux oreilles. Cependant, ce qui m'a réjoui, ce sont deux valeurs. La première, c'est le plaisir au travail qui a atteint 70 points et qui constitue un bon résultat avec une progression de 11 points et la satisfaction avec les supérieurs directs qui a progressé de 12 points pour atteindre les 67 points. Même si le VSLF n'est pas ami avec ce concept de chef du personnel des locomotives CLP, le personnel des locomotives quant à lui pense que les CLP, du moment qu'ils sont là, font au moins du bon travail.

**DH: Est-ce que la satisfaction du personnel n'aurait pas dû être plus grande, au vu du doublement du nombre de CLP qui a été décidé pour le bien du personnel des locomotives? Tout compte fait, cette multiplication de places improductive a occasionné une augmentation des dépenses administratives considérable chez ZF – on parle de 6 millions de francs – ce qui a pour conséquence une diminution de compétitivité par rapport à la concurrence.**
MH: Les coûts occasionnés sont inférieurs à 6 millions car une partie des CLP coutent encore avec un taux d'occupation de 20%.

Naturellement, je n'aurais pas été contre un meilleur résultat, mais comme je l'ai dit plus haut, aucun autre point du sondage n'a obtenu une meilleure progression avec 12% d'amélioration, ce qui représente un bon résultat. La question de l'identification «je m'engage volontiers pour les CFF» a aussi obtenu 70 points. En ce qui concerne la satisfaction avec les supérieurs directs nous avons atteint 67%, la culture de la sécurité 67%, le climat de travail au sein de l'équipe 66%. Ce sont des valeurs que nous pouvons accepter en regard de celles que nous avions obtenu en 2010. A la question «le travail me fait plaisir» nous avons progressé de 11 points par rapport à 2010 et nous sommes maintenant à 70 points; c'est aussi un résultat satisfaisant. Je pense que le mécanicien est en lui une personne très critique – avec raison – et partant de ce constat, ces résultats m'ont partiellement fait plaisir. Dans le questionnaire, il y avait aussi des questions comme «je peux organiser mon travail librement» et à des questions pareilles, je ne suis pas étonné si le personnel des locomotives ne donne que 39 points. Alors que ce résultat est encore en progression de 12 points par rapport à 2010. La question de la codécision a obtenu un résultat de 40 points. Si je considère que chaque mois nous arrivons à satisfaire 91 à 92% des demandes de modifications de service, je suis convaincu que les possibilités de codécision sont relativement grandes. Cela ne représente que mon impression et les mécaniciens doivent faire leur propre évaluation. En ce qui concerne le salaire, nous avons obtenu 51 points ce qui fait toujours 12 points de plus qu'il y a deux ans; quand bien même les salaires sont restés plus ou moins au même niveau.

**DH: Est-ce que les objectifs recherchés par le doublement du nombre de CLP ont été atteints?**
MH: Pour moi, cela paraît évident que oui si je considère le résultat de la question «il me traite courtoisement» qui obtient 79 points et la question «reconnait et estime les bonnes prestations» qui obtient 73 points. Ce qui convainc le moins c'est la question «encourage mon développement professionnel» et ses 58 points. Nous allons éclaircir de manière intensive les souhaits en matière de formation continue dans le cadre des entretiens de conduite et de développement de cette année. Il est évident que le personnel des locomotives qui n'a pas prévu de plan de carrière a répondu «non je n'en ai pas» à la question «ai-je une possibilité de progression professionnelle». D'une part, il ne veut pas s'encombrer de cette question, et d'autre part, il n'est pas évident de savoir quelles possibilités de perspectives professionnelles sont à disposition si on désire malgré tout encore rouler à temps partiel.

**DH: La diminution du nombre de mécaniciens attribuée à chaque CLP a été justifiée par l'objectif d'une amélioration de la satisfaction du personnel. Nous prenons maintenant l'exemple d'un dépôt relativement petit avec un effectif qui atteint à peine les 20 mécaniciens qui jouit du luxe d'avoir un CLP pour lui seul et dont la satisfaction en relation avec le supérieur direct n'atteint toutefois pas plus que 50%. La relation tant attendue entre effectif réduit par CLP et plus grande satisfaction du personnel n'existe donc visiblement pas?**
MH: On pourrait aussi poser la question par rapport à la majorité des autres dépôts. Je pense que la satisfaction dépend aussi de la manière dont un dépôt est conçu. Revenons à la question concrète, nous ne voulons rien dissimuler. Dans le dépôt précité, il y a deux situations bien distinctes. D'un côté ceux qui trouvent la solution satisfaisante, de l'autre ceux qui trouvent

que c'est une catastrophe. On obtient ainsi une note moyenne de 50%. C'est justement parce que l'emplacement est petit et qu'il est donc plus facile d'observer la situation qu'il est important de trouver des possibilités d'amélioration. Elles existent et pour moi c'est un défi. En outre, il existe d'autres petits dépôts où la satisfaction avec le supérieur direct dépasse massivement les 70 points.

**DH: Aux CFF il existe une pression directe sur le personnel des locomotives pour obtenir plus de flexibilité, plus de travail durant les temps libres avec des salaires de début de carrière plus bas. Finalement, qui s'engage encore aux CFF pour défendre les intérêts du personnel des locomotives?**

MH: En ce qui concerne le personnel des locomotives CFF Voyageurs, je suis fondamentalement responsable de cette tâche et je l'exerce bien volontiers. Tu viens de révéler des choses qui ne sont pas justes. Les salaires de début de carrière ont été fixés et améliorés dans le cadre des négociations TOCO/CCT. En ce qui concerne la plus grande productivité, nous avons relativisé le but initial d'obtenir une productivité de 55% en relation avec la planification fantôme et nous avons ouvertement annoncé, de manière claire et transparente qu'avec une répartition optimale des prestations nous pourrions encore obtenir une augmentation de la productivité de 1 à 1,5%. Nous allons agir dans cette direction. Nous allons en outre obtenir des gains en productivité par l'ouverture du tunnel de base du Gothard ainsi que la ligne diamétrale de Zürich. Les plus grands gains en productivité au niveau du matériel roulant mais surtout aussi au niveau du personnel des locomotives, ont été obtenus en son temps par l'introduction de l'horaire cadencé. Nous allons discuter du thème des blocs de tours avec cinq heures de conduite ininterrompue dans le cadre des négociations sur la règlementation sectorielle de la durée du travail BAR.

Finalement les négociations doivent déboucher sur un résultat équilibré, dans lequel les deux parties auront effectué des concessions. Le résultat des négociations sur les BAR actuelles est déjà un compromis du genre et je trouve qu'il n'est pas courtois de ne ressortir que les points où les représentants des mécaniciens ont été contraints d'avaler la pilule. J'ai la responsabilité d'utiliser toute la plage de manœuvre car il arrive aussi que de notre côté nous devions faire des concessions comme par exemple le complément des comptes de temps de travail pour les soldes inférieurs à –30 heures. Cela nous coûte relativement beaucoup d'argent et ne rencontre pas forcément beaucoup de compréhension partout, mais c'est le résultat d'une négociation dont je ne dois pas contester la plausibilité. En contrepartie, j'attends lors de la discussion sur les blocs de conduite de cinq heures une certaine courtoisie. Le fait que les blocs de tours des agents de trains ne durent que quatre heures et demie est aussi le résultat d'une négociation. On peut toujours se comparer avec quelqu'un avec qui les choses se passent mieux que chez ses semblables. Je désire fondamentalement que nous soyons un employeur attrayant et nous ne pouvons pas nous permettre que des articles

*J'espère beaucoup des négociations sur les BAR et je pense que nous pourrons trouver des solutions.*

de journaux comme celui paru dans la *Bernerzeitung* du 13 avril ne paraissent trop souvent. Cela d'autant plus que l'article en question est totalement partial et que certaines réponses que nous avions dû apporter aux questions du journaliste n'ont tout simplement jamais été publiées.

Il y a aussi un certain nombre de chemins de fer ou de compagnies de transport à qui il ne viendrait pas à l'idée par exemple de compenser des séances d'information avec une bonification en temps. Cela fait partie des espérances que de penser voir apparaître les collaborateurs durant leur temps libre. On ne doit certes pas se comparer aux plus mauvais mais je regarde un peu à gauche et à droite et je me pose alors la question de savoir si l'employeur tente d'agir avec une certaine courtoisie.

En ce qui concerne le thème des trois mois de préparation en vue des examens périodiques : c'est aussi du travail durant les temps libres. Je crois qu'au jour d'aujourd'hui on ne peut plus se permettre ne de pas rester à la page dans son travail quotidien.

**DH: Chez le personnel des trains on a fait le choix délibéré d'une productivité moindre pour introduire l'accompagnement à deux. Il ne s'agit pas de dire ici qu'il faut deux mécaniciens pour conduire un train, mais le fait que dans la même division on cultive pour le personnel des locomotives une telle manie de la progression de la productivité peut paraître pour le moins surprenant. Ou est-ce que le personnel des locomotives ne doit pas compenser les surcoûts engendrés par la multiplication des filiales et l'augmentation du nombre de CLP par une plus grande productivité?**

MH: Cette corrélation est un thème récurrent du VSLF, je ne perçois pas la chose comme cela. Je crois qu'on doit prendre le temps de discuter avec les gens des changements que nous vivons continuellement. Je pense par exemple au thème actuel de la reprise des prestations DB Cargo par CFF Cargo, à l'avenir de RegionAlps en Valais ainsi que celui du SOB en Suisse orientale. Ou aussi aux points cruciaux et difficiles que rencontre Operating avec la libéralisation du marché, la maitrise du nouveau matériel roulant, la progression de la productivité et de l'efficacité ainsi que les problèmes de sécurité, la qualité et la durabilité. Ce sont tous des problèmes qui nous concernent. Je n'aimerais pas qu'on se contente de communiquer par l'intermédiaire de E-News ou au travers d'articles de journaux. J'ai besoin d'interlocuteurs pour le personnel des locomotives et ce n'est pas avec une affectation de 80 à 100 personnes par CLP que ce sera possible. Cette proximité est nécessaire afin de pouvoir percevoir où le bât blesse. Il ne s'agit pas pour moi de l'apprendre simplement au travers de la presse syndicale ou dans les articles des journaux. C'est une des raisons qui font que pour moi un nombre plus élevé de CLP est nécessaire. Je suis de l'avis que cette prestation et cette possibilité de discussion doit être offerte aux collaborateurs.

Je pense que le Loco Folio va certainement se faire l'écho de la lettre du mécanicien d'Interlaken sous une forme résumée. J'ai obtenu une copie de cette lettre et je l'ai naturellement lue et étudiée. Je comprends une grande partie des points énumérés et aussi la requête de pouvoir disposer des toilettes et de pouvoir boire un café, le matin lors d'un service tôt et après deux heures de conduite. La question qui se pose est de savoir combien il existe de services identiques à celui décrit dans la lettre et je dois constater que dans le cas de certains beaux tours on renonce volontiers à ce type de pause. Naturellement il existe des services avec des temps de rebroussement courts et des temps de conduite élevés, particulièrement dans le cas des S-Bahn, qui conduisent aussi à la situation décrite dans la lettre.

J'espère beaucoup des négociations sur les BAR. La thématique des blocs de conduite de cinq heures et des trop longues pauses est pour moi évidente et je pense que nous pourrons trouver des solutions qui sont taillées sur mesure pour le personnel des locomotives. Une simple comparaison avec le personnel des trains ne serait pas juste envers la profession de mécanicien. Le contenu du travail de l'agent de train est totalement différent de celui du personnel des locomotives. Et je pense qu'on doit en tenir aussi compte dans la rédaction des BAR. Nous avons cette chance et je suis confiant dans le fait que nous trouverons un bon compromis qui saura résoudre les deux problèmes.

**DH: Chaque mécanicienne et chaque mécanicien doit se soumettre tous les cinq ans à l'exercice des examens périodiques avec une possibilité unique de pouvoir les répéter. Des préparations s'étendant sur plusieurs semaines voire plusieurs mois sont incontournables, l'examen est dur et exigeant (de manière justifiée), les résultats sont malgré tout bons à très bon. A ce stade, le personnel des locomotives, qui a fait preuve de ses compétences professionnelles de manière impressionnante, va être parfois accompagné dans le cadre d'une course de contrôle sur ses compétences techniques par un de ces CLP qui a suivi une courte instruction et qui ne dispose pas des compétences de conduite. Cela représente un affront sans pareil pour le personnel des locomotives concerné et il est inconcevable que les autorités de surveillances responsables du fait qu'à tous les échelons les supérieurs hiérarchiques contrôlent le respect des prescriptions par leurs subordonnés ne tolèrent une chose pareille.**

MH: J'affirme de manière claire qu'il n'y a à ma connaissance aucun supérieur qui ne respecte pas la profession de mécanicien. Je n'ai jamais entendu un seul membre de mes cadres parler de manière irrespectueuse de votre métier. Il y a effectivement un grand respect, tout particulièrement en raison du fait que cette profession requiert en permanence une concentration de 100%. Je pense que lors des courses accompagnées nous n'évaluons pas la manière de conduire mais bien plutôt le respect des processus et des séquences préalablement établies. Le respect des gestes métier, le thème de l'équipement personnel de protection, les rétroviseurs fermés devant un signal principal à l'arrêt sont des points qu'un CLP peut et doit contrôler.

**DH: Et tu penses qu'un CLP sans formation de mécanicien est en mesure d'évaluer après une irrégularité les causes qui ont provoqué l'incident? Personnellement, je ne peux pas l'imaginer.**

MH: Comme je l'ai dit, ce n'est pas la tâche du CLP d'être meilleur que le mécanicien. Pour moi, le supérieur n'est pas le meilleur spécialiste. Par contre, j'attends du CLP qu'il engage la discussion après un incident. Le mécanicien est le seul (souvent) à savoir ce qui s'est passé et il doit essayer de l'expliquer à son supérieur. Je considère le CLP comme un chef de service central et ceci pour tous les problèmes en rapport avec la profession de mécanicien. La question du Prio-CLP est tout autre. Nous vivons actuellement un nombre relativement élevé d'accidents de personnes et je considère comme appréciable que le personnel des locomotives dispose d'un interlocuteur dans un cas pareil, qui puisse l'accompagner au poste de police et qui le protège des mauvaises questions au mauvais moment. Pour cet exercice, un CLP n'a pas besoin d'une formation de mécanicien de locomotives. D'autre part, en relation avec la thématique de la formation continue et des perspectives de carrière, je suis convaincu que la fonction de CLP représente une possibilité de carrière pour le personnel des locomotives. C'est pourquoi, nous évaluons les intérêts et les objectifs des mécaniciens très attentivement durant les entretiens de conduite et de développement et nous leur offrons aussi la possibilité d'effectuer des stages. Le personnel des locomotives intéressé doit pouvoir se faire une idée pour savoir s'il désire s'orienter vers un domaine de compétence technique, de conduite du personnel ou dans la direction d'un projet. Je suis convaincu que nous parviendrons à l'avenir à continuer à occuper nos poste vacants de CLP avec des mécaniciens de locomotives sauf si j'ai une candidature d'un personne particulièrement douée pour la conduite du personnel pour laquelle je devrais dire «du sang étranger» est aussi bon dans certains cas. Je ne veux pas dire que pour le poste de CLP, seul le personnel des locomotives entre en ligne de compte. Mais si nous nous avons le choix entre deux candidatures de même valeur pour un poste de CLP, il va de soi que c'est le mécanicien qui aura la préférence.

**DH: Il ne peut plus s'agir d'une charge de conduite au niveau de des compétences techniques. Les nouveautés sont annoncées par voie électronique sans explications et les instructions posent plus de questions qu'elles n'apportent de réponses. Qui assume la responsabilité du niveau de connaissances du personnel des locomotives?**

MH: Techniquement, c'est du ressort du chef des experts d'examens depuis le 1 septembre 2012. Les 100 premiers jours sont écoulés, il s'agit maintenant d'une chose sérieuse et fondamentale et je suis content de ce qui se passe dans ce domaine. Il y a cependant toujours des choses qui dérapent et je suis entièrement d'accord pour dire que la garantie finale en matière de qualité doit être améliorée.

**DH: Ces deniers temps, il y a eu un certain nombre d'incidents singuliers durant les examens finaux à Lausanne et Genève. Des prestations d'examen de onze heures interrompues par une seule courte pause, un examiné qui a été interrogé sur plus de 100 questions lors de la partie orale d'un examen périodique. Est-ce là le nouveau standard en matière de conduite du personnel?**

MH: Un de ces incidents s'est déroulé en 2011, l'autre en 2012, ces deux cas m'ont été longuement rapportés. Une prestation d'examen de onze heures ne se reproduira plus. Dans le deuxième cas, le nombre de questions posées correspond exactement au nombre prévu pour les candidats. Il existe des explications claires et plausibles au fait qu'il ait dû passer l'examen tout seul. Lorsque le jour donné, les deux autres candidats s'annoncent malades, il y a lieu de se demander si on doit malgré tout poursuivre l'examen. Il faut constater que le candidat a insisté pour passer son examen et qu'il l'a d'ailleurs réussi.

**DH: Je ne voudrais pas ici parler en détail des processus de mise en service. Le fait est que pour effectuer correctement une mise en service d'un ICN il faut se référer au moins à trois documents P20001444 (Tableaux de service du personnel des locomotives avec PIPER), P 20000728 (Mise en service, contrôles, essai des installations de sécurité et remisages des trains) ainsi que P 20038242 (mise en service/remisage), et que cela ne repose pas sur un processus structuré émanant des personnes responsables. Dans cette optique, est-ce que le personnel des locomotives ne pourrait pas espérer obtenir plus de clarté – peut-être aussi grâce à des mesures dans le domaine personnel?**

MH: Je note cette critique et je veux éclaircir la situation. Je dois ajouter qu'en ce qui concerne les nouveaux processus de mise en service nous avons reçu à de nombreuses reprises des retours positifs. Il est appréciable qu'un processus qui existe depuis que le chemin de fer est là obtienne enfin une procédure unifiée et qu'il existe maintenant des directives de contrôle en rapport avec ce processus. Nous disposons d'une base avec les nouveaux processus de mise en service, base sur laquelle nous pouvons continuer à nous développer et que nous pouvons améliorer. Je ne suis pas non plus très content en ce qui concerne le manque de clarté. J'attends cependant du personnel des locomotives qu'il retienne 10 signes. Nous allons effectuer cette année les ateliers d'optimisation et réfléchir à la façon de décrire de manière exacte un tour et comment on peut communiquer clairement les modifications. Nous avons déjà une certaine expérience avec PIPER, TOP, LEA, où on a chaque fois ajouté quelque chose de nouveau. Je pense qu'il est donc important que nous faisions un pas en arrière afin d'avoir un aperçu d'où nous sommes et de la situation qui serait idéale. Est-il idéal lorsque nous énumérons individuellement les points lors de la mise en service ou n'est-il pas préférable de faire une déclaration globale? Lorsque nous déclarons quelque chose de manière générale, nous discutons de chaque point pour savoir s'il fait partie ou non du processus et s'il fait partie du temps de préparation. Si nous le faisons point par point, nous discutons alors de savoir s'il faut suspendre le manteau d'hiver au crochet aussi en été. C'est un choix. Notre objectif est de disposer d'un seul document de travail qui pourra être présenté proprement sur l'iPad. Nous allons aussi aborder le temps

dévolu aux tâches accessoires NA et discuter de ce qu'il doit comprendre ou non. C'est un objectif pour 2013.

**DH: Existe-t-il une stratégie en matière de trafic régional ou ne préfère-t-on pas tout simplement tout délocaliser et voir après si ça fonctionne? Est-ce que les résultats de la planification fantôme sont matérialisés ou est-ce que les frais engendrés par la renonciation à une planification intégrée ne jouent aucun rôle?**

MH: J'ai fait une communication lors de toutes les journées d'information ainsi qu'aux partenaires sociaux à ce sujet. Nous avons des sociétés sœurs qui sont équivalentes aux CFF comme RegionAlps, TILO, THURBO, Zentralbahn qui fonctionnent comme CFF trafic régional et qui ne sont pas considérées de la sorte comme des délocalisations. Pour le personnel des locomotives de CFF Voyageurs, cela ne change rien mais par contre, pour les cantons et les autres acteurs extérieurs, ce sont fondamentalement des sociétés sœurs des CFF. En ce qui concerne la planification intégrale de la production, nous avons convenu que dès que nous pourrons disposer de SOPRE – SO (signifie Simulation de l'Optimisation) –, nous allons dans un premier temps l'introduire auprès de Thurbo, je m'y engage. En ce qui concerne par contre la planification fantôme, nous avons constaté qu'il n'était pas possible de produire des tableaux de service parfaits pour un certain nombre de dépôts sans devoir considérer l'ensemble des prestations. Les partenaires sociaux nous avaient avertis en son temps de cette possibilité. En ce qui concerne la Suisse orientale cela signifie concrètement que la planification aurait des incidences sur l'ensemble du pays, c'est pourquoi nous allons recourir à SOPRE.

En outre, la collaboration avec RegionAlps et TILO en ce qui concerne une répartition optimale des tours est relativement intensive. En Suisse orientale, par contre, la séparation est franchement nette. Dans cette région, la philosophie qui lie le personnel des locomotives à l'engagement du matériel roulant est prédominante ce qui peut se résumer à GTW égal mécanicien THURBO. Des prestations comme la première et la dernière course dans le Tösstal ne sont plus assurées par P-OP-ZF puisqu'elles ne nous sont d'aucune utilité.

**DH: Parfois, les CFF n'en font guère plus pour le trafic régional sur des lignes qu'ils continuent eux-mêmes à desservir actuellement, ce qui peut avoir des conséquences sérieuses pour le personnel des locomotives comme à Coire, Sargans, Brigue, Genève et prochainement peut-être dans d'autres dépôt, lequel n'est informé qu'une fois les mesures prises. Est-cela la fameuse politique de communication promise par ZF ?**

MH: Commençons par Brigue. A un certain moment, le concept BLS a été publié dans la presse, alors que le BLS aurait dû s'abstenir de faire des déclarations. La raison de cette retenue était justifiée par le fait que nous avons reçu la mission de l'OFT d'assurer le trafic du Simplon jusqu'en 2017. Le BLS a engagé un recours contre cette me-

*Nous avons des sociétés sœurs qui sont équivalentes aux CFF comme RegionAlps, TILO, THURBO, Zentralbahn qui fonctionnent comme CFF trafic régional.*

sure avec l'aide du canton du Valais auprès du tribunal administratif fédéral. Malgré la procédure en cours, le BLS a présenté son concept et communiqué de telle manière qu'il devenait évident qu'il allait effectuer ces prestations dès 2015 et que tout était déjà arrangé. Cela ne joue absolument pas. La situation est claire, nous assurerons ces prestations jusqu'en 2017, hormis si le tribunal administratif en décide autrement et accepte le recours. Dans ce cas nous serons dans la situation où nous devrons faire une offre conjointement avec RegionAlps avec un arrière-plan évident au niveau politique et tactique. Une petite société locale au niveau du canton est tout simplement plus attractive que les «méchants» CFF de Berne. Nous avons absolument besoin des prestations en trafic régional, afin qu'on puisse continuer à proposer des prestations attractives au personnel des locomotives du dépôt de Brigue. Nous allons négocier ce volet de manière intensive avec le chef de production de RégionAlps et nous allons aussi effectuer ces prestations. C'est convenu de manière très claire. Si le BLS obtient les prestations, il est évident que cela devient une toute autre affaire car nous aurons alors un sureffectif de personnel au dépôt de Brigue. Les règles de la CCT entreraient alors en vigueur et nous devrions prendre en main la gestion de ce sureffectif.

En ce qui concerne le thème du SOB et la question de savoir pourquoi les CFF ne font pas d'offre pour ces prestations, l'explication est très simple. Nous avons fait une offre avec le matériel roulant le meilleur marché dont les CFF disposent pour les emplacements de Coire et Sargans, à savoir le GTW THURBO. Le fait que les prestations ne soient effectuées que par du personnel THURBO est un choix stratégique. Nous avons réfléchi de manière intensive. Au vu du sureffectif en personnel du dépôt de Sargans et si nous voulons rester conformes à la CCT, nous devons assurer une situation claire au personnel des locomotives du lieu et nous avons donc décidé de les employer. Nous ne pouvons estimer le résultat que lorsque nous avons les prestations et ce qui est effectivement produit. Pour moi il est important de constater que nous assistons à une progression du trafic. Le trafic régional va être amené de la cadence horaire à la cadence semi-horaire. Le trafic Intercity Zurich–Coire va être étendu ce qui apportera des avantages pour les dépôts de Coire et Zurich, avantages qui devront être mis dans la balance. Depuis l'existence de la boucle de rebroussement, une certaine incertitude règne en ce qui concerne l'avenir du dépôt de Sargans. Nous avons répondu aux diverses pétitions et questionnaires et nous nous tenons en permanence à disposition pour mettre sur pied des séances d'information. Le responsable de filiale compétent est très présent et nous devrons utiliser le fil rouge pour le projet d'horaire de manière efficace afin que nous trouvions une solution optimale avec les partenaires sociaux. En ce qui concerne le thème Coire/Sargans nous sommes en tractations avec les partenaires sociaux et la commission du personnel depuis l'été dernier. Il n'est donc pas juste de dire que nous sommes inactifs jusqu'au moment où les mandats sont attribués. Nous sommes nettement moins surpris qu'avec le concept du BLS au Simplon.

**DH: La compétitivité du trafic régional des CFF souffre des 15% de frais administratifs qu'il faut répercuter sur chaque kilomètre parcouru. Combien de places ont été économisées dans le trafic régional par la délocalisation des prestations sur THURBO/TILO et RegionAlps? Quelle est la part d'économie réalisée par ZF sur les coûts administratifs après qu'on ait dégradé la production de ZF en augmentant l'effectif de CLP de 100%?**

MH: Le trafic régional représente un petit domaine en matière d'effectif. Au total, il occupe entre 50 et 70 personnes sur l'ensemble du territoire. Nous avons augmenté les effectifs ces derniers temps en raison du développement de la flotte. Si je considère les montants mis en jeux pour le développement du trafic régional à Genève ou à Bâle ou la stratégie de trafic transfrontalier et l'extension de TILO, je pense que la situation est correcte.

**DH: L'augmentation du nombre de filiales s'est faite avec une grande proximité par rapport avec le trafic régional. Maintenant, avec la délocalisation progressive du trafic régional, on se rend compte que certaines filiales sont devenues des filiales «CFF sans trafic régional». Est-ce qu'une réduction du nombre de filiales et ainsi une réduction des frais administratifs ne serait pas la bonne solution?**

MH: Comme nous l'avons dit, le trafic progresse. L'ouverture de la ligne diamétrale aura pour conséquence une forte progression du trafic dans la région zurichoise, d'une part avec le S-Bahn, lequel se développe toujours plus en direction de la Suisse orientale, mais aussi avec la modification des relations Regio-Express. Et il ne faut pas oublier que le trafic régional en direction du lac de Walenstadt et de Linthal reste en main des CFF. Il n'y a donc aucune raison de diminuer le nombre de filiales.

**DH: La direction ZF tient fermement à revêtir son personnel des locomotives d'un uniforme, même si cela représente un coût de plusieurs millions et que cela conduit de manière incontournable à une diminution de la compétitivité par rapport aux autres compagnies. Le BLS, en tant que deuxième opérateur en trafic régional sur rails a stoppé «l'uniformisation» de son personnel dans le cadre de son programme d'économies «Gipfelsturm». De plus, le VSLF sait de source sure que de loin le plus grand utilisateur des prestations en trafic régional des CFF, la communauté de trafic zurichoise, rejette fermement la fourniture d'un uniforme au personnel des locomotives en raison des surcoûts engendrés. Qu'est-ce qui pousse ZF à effectuer cette mesure – une autre démotivation du personnel ou des mesures d'occupation pour le personnel administratif?**

MH: Il est intéressant que – au VBZ comme je le sais déjà – on renonce à des vêtements de service dans le cadre d'un programme d'économies. Dans ce cadre, je trouve que les partenaires sociaux provoquent la tempête. Je sais que les mécaniciens de locomotives de la SNCF tiennent à avoir leurs uniformes de service, afin de montrer que «Je suis un mécanicien et je roule à 320 km/h». Il y a de telles différences, je pense à la Deutsche Bahn, mais aussi en Suisse où certains domaines connaissent une certaine culture de l'uniforme et auprès desquels il est évident qu'on porte un uniforme. J'ai le sentiment que le VSLF s'entête dans ce thème qu'il combat actuellement. Le mécanicien obtient des vêtements de service gratuitement, ce qui lui permet d'économiser au moins 1000 francs par année. Je ne comprends pas que le VSLF s'élève contre le fait que les collaborateurs puissent faire une telle économie. Le fait que seulement 18% des mécaniciens qui avaient le choix de porter un uniforme se sont décidés pour cette option doit être observé du point de vue de la forte pression exercée par le groupe au sein du personnel des locomotives – il y a des agressions verbales, parfois même au-dessous de la ceinture; j'ai déjà eu l'occasion de participer à de telles discussions. Mais je maintiens que si le trafic «longues distances» et le trafic régional ne veulent pas ces uniformes et ne les financent pas, le thème équipement obligatoire du personnel des locomotives avec des vêtements de service est définitivement mort. Un équipement avec des vêtements de service et la compensation financière dans d'autres postes afin de respecter le budget n'entrent pas en ligne de compte. En outre je soutiens mordicus que si le début et la fin de service doivent s'effectuer aux vestiaires à cause des vêtements de service nous ne pourrons pas financer l'ensemble. Je dois une fois encore le répéter, les uniformes ne sont pas des torchons. Il y a des pièces de vêtements qui doivent être améliorées, mais il y en a aussi qui vont être appréciés et auxquels on s'attache déjà. Nous menons actuellement les négociations sur les BAR avec un certain succès et finalement nous regarderons avec le trafic régional et grandes lignes ce qui sera désiré de manière définitive et ce que nos commanditaires sont prêts à financer. Nous nous attelons au fait qu'une décision

*En ce qui concerne le thème Coire et Sargans nous sommes en tractations avec les partenaires sociaux et la commission du personnel depuis l'été dernier.*

soit prise cette année encore.

**DH: Ton supérieur direct, le responsable Operating du trafic voyageurs, a parlé des incidents ferroviaires qui ont émaillé le début de l'année lors d'une conférence de presse. Il a expliqué que les mécaniciens étaient engagés dans le trafic longues distances et régional ce qui procurait de la variété et empêchait de parcourir toujours les mêmes lignes. Les CFF ont enfin confirmé qu'il existait une relation entre variété dans le service et sécurité. Malheureusement, la réalité est quelque peu différente, il existe même certains lieux de service où le personnel effectue uniquement du trafic «longues distances» ou exclusivement du trafic régional. Est-ce que le personnel des locomotives est en droit d'espérer que les mesures seront prises pour que les affirmations de ton chef correspondent dans un délai acceptable à la réalité ?**

MH: Il y a une certaine liberté journalistique et cet extrait de l'interview a été sorti du contexte. Nous savons qu'il existe des services durant lesquels on parcourt trois fois la même ligne et que cela ne va pas dans les intérêts du personnel des locomotives. Le plus souvent cela se déroule durant le week-end, période durant laquelle on cherche à faire venir le moins de monde au travail. Nous continuons à avoir intérêt à faire parcourir le plus de lignes différentes durant un tour. La question posée par le journaliste était: «Est-ce que ces évènements ont un quelconque rapport avec la planification des services?» et la réponse a été «non». Ce qui m'énerve dans cette discussion c'est qu'on a posé des questions aux mauvaises personnes car aucun de ces cas n'est redevable à un mécanicien de CFF trafic voyageurs. Je ne peux que constater que le personnel des locomotives de CFF P, là où il a été impliqué, a réagi de manière exemplaire. Si l'on considère l'incident de Neuhausen où THURBO est impliqué, cette compagnie dispose d'un réseau de près de 400 kilomètres et cherche à introduire une grande variété dans les lignes parcourues par le personnel des locomotives. Nous allons rechercher à déterminer la relation entre incident, faute et planification des tours dans le cadre d'une enquête propre et d'une certaine manière scientifique car cette discussion a assez duré. Il y a la position du personnel des locomotives avec comme objectif une plus grande variété de lignes et de véhicules avec la tendance à établir une relation qui pourrait se résumer par «plus il y a de variété, moins il y aura d'accidents». Je me base sur tous les incidents et je peux dire que cette affirmation ne joue pas du tout. Nous faisons tous des fautes, mes fautes au bureau sont nettement moins lourdes de conséquences. Par contre une petite faute du personnel des locomotives peut vite avoir des conséquences graves. Et comme je l'ai déjà dit, j'ai un grand respect pour la manière de travailler de nos mécaniciens ce qui nous permet de continuer à circuler avec un très haut niveau de qualité et de sécurité.

**DH: Depuis de nombreuses années, P-OP-ZF est confronté au problème de surcharge durant les week-ends, le nombre de dimanches de congé garantis ne peut parfois être obtenu qu'avec peine, voire pas toujours. Avec la progression attendue de l'offre de nuit durant les fins de semaines et l'introduction en circulations quotidiennes de certaines lignes du S-Bahn qui ne sont actuellement que sporadique, le problème va encore se renforcer. Les mesures prises dernièrement comme le renoncement aux cours du samedi ne sont de ce fait plus des solutions d'allègement utiles.**

MH: Nous nous occupons actuellement de ce problème avec la CoPe personnel des locomotives Cependant, j'ai remarqué que cette année nous avions effectivement obtenu une certaine détente le samedi. En outre, nous essaierons de mettre en balance nos possibilités et les exigences des partenaires sociaux dans le cadre des négociations sur les BAR. Je me réfère de manière concrète à l'exemple du samedi 29 juin où nous avons un sureffectif de 20 mécaniciens à Zürich. Cela implique que nous avons bloqué cette date à l'avance pour les demandes de congé afin d'empêcher une recherche ultérieure de personnel pour

couvrir les tours. Je pense que le problème des samedis et des dimanches apparaît de manière aiguë pour le personnel des locomotives car on recherche continuellement du personnel pour couvrir les tours. Et maintenant on doit se poser la question: voulons nous donner trop de jours de congé et ensuite rechercher du personnel pour couvrir tous les tours ou voulons-nous plutôt donner des congés de manière restrictive puis ne rechercher aucun volontaire?. Sur l'ensemble de l'année, on constate que le personnel des locomotives préfère qu'un maximum de congés soient accordés et que l'on recherche ensuite du personnel plutôt que d'entendre à postériori: «Tu aurais pu avoir congé mais on s'est arrangé autrement». Nous courons le risque de nous entendre dire que nous n'avons pas le système en main. Mais il est impossible de disposer de l'effectif exact au jour, à la semaine ou au mois en fonction des besoins. Le fait que ce problème existe depuis de nombreuses années signifie qu'il n'est pas facile de trouver une solution. Je vous assure que nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour en résoudre un maximum, c'est aussi dans notre intérêt. Il est primordial pour moi que nous choisissions une stratégie qui va dans le sens des intérêts du personnel des locomotives. J'ai le sentiment que donner gracieusement congé au personnel et demander ensuite des volontaires vaut mieux que le contraire. Nous disons aussi que les collaborateurs à temps partiel n'obtiennent proportionnellement pas plus de congés en fin de semaine que ceux qui travaillent à plein temps. Cette règle est claire et incontournable. Il est inconcevable qu'un emploi à temps partiel commence le lundi pour se terminer le vendredi. Si on considère un modèle de temps de travail avec une pratique exclusive durant le week-end, se pose la question de la pratique minimale de conduite afin que le service puisse être effectué en toute sécurité. Nous avons déjà effectué divers essais avec des résultats variables. En outre, je pense que nous avons déjà atteint une certaine saturation dans le trafic de fin de semaine. Dans les régions hors du grand Zürich, des bus circulent le plus souvent en guise de trains de nuit. En outre, nous avons aussi des tours plus courts en fin de semaine, tours qui débouchent sur des trous au niveau des cadences. Je pense que cette situation va s'améliorer en passant d'offres sporadiques durant le week-end comme par exemple le Glarner-Sprinter, en circulations cadencées. Cela signifie que le personnel des locomotives qui est en service en fin de semaine effectuera au moins des prestations dans la moyenne du temps de travail journalier.

**DH: La répartition prévoit des pauses toujours plus longues. A Zürich, par exemple, il y a un tour avec une pause de plus de trois heures. C'est précisément à Zurich, où des trains partent pratiquement à la cadence de la minute qu'il y aurait les plus grandes possibilités de limiter les pauses à 60 ou 70 minutes. Le personnel trouve que ces pauses, qui conduisent souvent à des temps de service de dix voire onze heures tout en assurant pas la moyenne du temps de travail, sont tout simplement vexatoires. Une fois encore, nous nous posons la question de savoir où est l'estime de notre travail et si c'est la meilleure manière pour obtenir une plus grande satisfaction du personnel?**

MH: Je ne connais pas ce tour concrètement, mais je pense qu'il n'y a pas de meilleure planification possible et que cela a déjà été discuté avec la commission des consignes et les représentants de groupes. Et je répète que nous cherchons à résoudre le problème des cinq heures de conduite sans pauses et des pauses trop longues dans le cadre des négociations sur les BAR, quand bien même, je dois préciser que les concessions consenties de notre part et qui occasionneront des coûts, devront être compensées par les concessions faites par le personnel. Ce sont des négociations en cours dans lesquelles je ne veux pas trop m'immiscer mais je suis persuadé que nous trouverons une solution. Je souhaite encore préciser une chose. Le vœu de renoncer à des parties de tours de cinq heures qui fournit pourtant du temps de travail, et aux longues pauses entre en contradiction avec les BAR en vigueur actuellement. Ce n'est pas une solution de tout tracer d'un trait sans effectuer un travail en amont et cela, le personnel des locomotives le sait pertinemment.

**DH: Lorsque le personnel des locomotives dépose une demande de congé longtemps à l'avance, il ne sait que le 10 du mois précédent si le congé est accordé ou non. En contrepartie, il n'est pas rare que la planification des ressources du personnel des locomotives demande des volontaires pour remplacer le jour suivant voire le jour même, et ceci sans sourciller. Il existe des entreprises qui disposent d'un certain nombre de «jours joker» pour chacun de leurs collaborateurs, en d'autres mots des demandes de congé ou la probabilité de les obtenir est très élevée. Chez ZF, par contre, on tient toujours à la même procédure de demandes ce qui a pour conséquence que le processus reste très bureaucratique et que l'insatisfaction ne fait qu'augmenter. Quand est-ce que le personnel pourra compter sur une amélioration?**

MH: Tu demandes justement maintenant un nouveau système; or chaque nouvelle amélioration est un changement. Je ne sais pas si le personnel des locomotives est conscient du taux d'acceptation de ses demandes de changements de tours. Il avoisine les 90%, au VBZ il se situe aux environs de 82 à 85% et chez Swiss, j'ai entendu parler d'un chiffre comparable. Nous avons donc un haut taux de satisfaction. Malheureusement, nous avons un petit pourcentage de collaborateurs qui abusent du système. Nous sommes réticents avec eux dans le but de protéger les autres collaborateurs. C'est pourquoi je pense que la planification des ressources est exposée aux tirs croisés de la critique. Ce n'est pas possible autrement. La planification des ressources fait du bon boulot et la satisfaction des interlocuteurs est un facteur important. Je eu l'occasion de constater que son travail est vraiment apprécié.

**DH: La planification semble travailler selon ses propres règles. Des tentatives de suppression des temps de chevauchement ont été faites (exemple S16 Zurich Flughafen), à de nombreuses reprises on a dessiné des temps de mise en service ou des temps de marche trop courts, les temps de travail maximaux sont considérés comme la norme à respecter, les jours de cours et d'examens sont attribués sur des jours de congé sans consulter les collaborateurs, etc. Est-ce là la considération dont parle la direction de ZF?**

MH: Dans le cas des temps de chevauchement qui manquaient sur la ligne S16, le répartiteur responsable était persuadé d'agir correctement. Dans un cas pareil, on regarde le problème tous ensemble et on prend ensuite une décision. Lorsque la LDT, les BAR et les directives ne sont pas respectées, on doit parler d'une faute, de manière identique à ce qu'on fait lorsqu'on planifie un examen périodique sur un jour de congé sans demander à la personne concernée. J'aimerais présenter des excuses pour ces incidents. Mais il y a naturellement aussi des différences entre la façon de voir de la LDT, de la CCT et des articles des BAR. Les deux parties en sont conscientes, le VSLF aussi, lui qui insiste beaucoup et engage parfois des procédures de recours. En ce moment, le DETEC s'occupe du thème du travail durant les temps libres. Dans ce cas, l'OFT a bien perçu notre procédure. Je réfute le reproche qui nous est fait de faire travailler les gens durant leur temps libre. Lorsque nous ordonnons des travaux préparatoires, nous donnons une bonification en temps et une bonification en temps n'est pas du travail durant le temps libre. Mais je respecte le fait que le VSLF fournisse pareillement des efforts pour obtenir le meilleur pour le personnel et ses membres.

**DH: Comme je l'ai dit plus haut, l'impression que la planification des ressources agit selon ses propres règles, semble persister. Est-ce que le problème ne provien-drait pas du fait que le responsable de la planification des ressources est en même temps ton remplaçant et qu'une certaine concentration des pouvoirs exerce une certaine influence sur son travail?**

MH: Je n'aurais pas comparé cette tâche avec un exercice du pouvoir. Le pouvoir, comme il est présenté dans la question, est une chose négative dans le sens où la personne qui dispose du pouvoir l'exerce dans tous les cas. Dans notre cas, j'exclus cette possibilité. Lors de nos séances de direction, auxquelles les responsables de filiales et le chef PEX participent, nous conduisons des discussions par exemple sur nos objectifs pour la période 2014–2016, sur les stratégies concernant la variété des lignes et des véhicules et sur le budget formation. Le responsable de la planification des ressources met ensuite nos décisions en application. La revalorisation des APK et les Infothèques nous ont permis de faire de grands progrès en matière de transparence ces deux dernières années.

**DH: Le responsable KVP-/Kaizen de ZF et ton remplaçant, le responsable de la planification des ressources ont fait un voyage de travail de deux semaines au Japon dans le cadre de Kaizen. C'est une destination sans vols bon marché et le coût de la vie sur place est au moins aussi haut qu'en Suisse. Comment concilier cela avec la politique d'économies rigoureuse de ZF (dans l'optique d'une compétitivité concurrentielle en trafic régional) et quelle plus-value est attendue? Nous ne voulons pas parler ici d'enseignements qu'on pourrait retirer en surfant trois minutes sur Google. Dit de manière sarcastique, est-ce que P-OP-ZF s'attend et se prépare à un tsunami?**

MH: Je m'étais partiellement attendu à cette question. Operating aimerait se perfectionner dans la philosophie Kaizen. Les coaches Kaizen et les représentants de la ligne Operating ont participé à un écolage intensif en matière de philosophie et de manière de penser. Je pense que pour pouvoir comprendre la culture Kaizen, il est important de pouvoir vivre cette philosophie dans l'environnement discipliné où elle s'est développée. Nous ne poursuivons pas l'objectif de devenir japonais mais nous aimerions transmettre la philosophie Kaizen à notre culture et surtout à notre culture d'entreprise.

Dans la deuxième phase de leur voyage, leur programme prévoyait la visite d'entreprises ferroviaires. J'avais donné comme mission d'évaluer la manière dont le personnel des locomotives est formé, de voir comment la planification des services se fait et comment les chemins de fer japonais abordent la question de la sécurité.

**DH: Cela fait deux ans et demi que tu es responsables de la traction, qu'as-tu pu réaliser durant cette période et qu'est-ce qui a changé dans ta façon de penser de ZF par rapport à avant?**

MH: Je suis un cheminot qui agit dans un grand engrenage et je ne crois pas qu'un individu seul puisse faire beaucoup bouger les choses. Je pense que nous avons réussi à mettre en place une culture du dialogue plus ouverte. La planification fantôme nous a permis de fixer les limites de la productivité. Nous avons redéfini la formation avec plus de pratique de conduite, particulièrement en ce qui concerne le service de manœuvre. Le reproche qu'on nous a adressé de l'avoir raccourcie ne tient pas la route. Un des grand progrès consiste aussi dans l'introduction de LEA 3. Ce qui nous motive est une amélioration constante des conditions. Cependant, il y a aussi des changements liés aux constructions de l'infrastructure, comme par exemple la diamétrale de Zurich, qui ont potentiellement des influences négatives sur certains dépôts. Dans ces cas, nous essayons d'informer et d'impliquer le personnel concerné. Je crois que nous y parviendrons aussi.

**DH: Mani, je te remercie beaucoup de nous avoir accordé cette interview détaillée.**

Vous êtes membre du VSLF? Alors profitez du partenariat avec Allianz Suisse Assurances: conditions spéciales sur les solutions auto, moto et ménage.

**N'hésitez pas à nous demander conseil, afin de pouvoir compter pleinement, le moment venu, sur les prestations d'Allianz Suisse.**

**Demandez dès à présent une offre ou un conseil:**
par courriel: contrats.faveur@allianz-suisse.ch,
par téléphone: 058 358 50 50,
ou en contactant directement votre conseiller.

À vos côtés de A à Z

Allianz

# Coire / Sargans / St. Gall

*Newsletter VSLF No 404, 31 mai 2013 SG*

CFF P ZF a mis sur pied deux séances d'information, la première à Sargans le 23 mai et la seconde le 30 mai à St. Gall. Les CFF étaient représentés par Manfred Haller responsable ZF, David Fattebert responsable RP (seulement à SA) et le responsable de filiale Suisse orientale, Boris Tanner. De son côté, THURBO avait délégué Ernst Boos.

Un léger sureffectif au niveau du personnel des locomotives des dépôts CFF Coire, Sargans et St. Gall va être la conséquence du développement du S-Bahn saint-gallois ainsi que de la ceinture SOB autour du Saentis et de la mise en navette des trains directs entre St. Gall et Coire.
Le supplément pour la ligne S12 Coire Sargans a été attribué à Thurbo mais les prestations seront assurées par le dépôt CFF de Sargans. Cette solution permet de détendre légèrement la situation à Coire et Sargans tout en sachant que Thurbo n'a pas prévu de créer de dépôt à Sargans. Les mêmes critères écologiques permettent à Thurbo d'obtenir des compensations en prestations sous la forme de 4 rotations sur la ligne REX (CFF) entre Wil (SG) et Coire.
Selon la planification actuelle on arrive à un sureffectif de 3.5 équivalents plein-temps (EPT) à Coire, de 4 EPT à Sargans et de 5 EPT à St. Gall. Les CFF sont disposés a englober éventuellement des prestations d'autres emplacements comme par exemple Ziegelbrücke. Des déplacements de mécaniciens ne sont pas prévus.
Le nombre de prestations pouvant être effectué pour CFF Cargo en 2014 n'est pas encore déterminé pour les 3 emplacements. Cette condition aura un effet déterminant sur les effectifs du personnel.
Les CFF continuent à affirmer que CFF P et Thurbo sont effectivement sous un même toit et qu'ils représentent ensemble les CFF. Nous saluons tout particulièrement la collaboration qui a été ainsi décidée entre les opérateurs du trafic ferroviaire. La solution choisie d'employer le personnel des locomotives de manière panachée tout en permettant d'augmenter la productivité, de planifier des prestations logiques et de renoncer à des mutations continuelles au niveau du personnel devrait être étendue à l'avenir à toutes les autres régions du pays.

# Progression salariale des jeunes collaborateurs des CFF

*Newsletter VSLF No 405, 4 juin 2013 HG*

Un grand nombre de jeunes collègues qui sont de nouveaux collaborateurs des CFF et qui se trouvent dans le schéma de la progression salariale ont exprimé leur frustration et leur déception par rapport à la hausse des salaires de cette année.
Lors des dernières années déjà, les décisions prises lors des négociations salariales concernant les augmentations individuelles des salaires ne leur avaient pas été favorables mais la décision de l'année passée et prenant effet en mai 2013 a fait déborder le vase.
La CCT CFF Art. 94 prévoit: la progression salariale qui permet de passer de la valeur base à la valeur maximale (de 100 à 145 %) ne doit pas dépasser 20 ans. Avec les mesures salariales individuelles de ces dernières années (2011: 0,9% / 2012: 0.5% / 2013: 0.5%) il est évident que l'objectif ne sera jamais atteint.
Lors des négociations salariales qui se sont déroulées en automne 2011 pour 2012, il avait entre-autres été décidé que les plages salariales de tous les niveaux d'exigence seraient rehaussées de 2x 0.5%, une fois en 2012 et une fois en 2013.
La conséquence de cette décision fait que les collaborateurs au bénéfice d'une garantie salariale se retrouvent dépourvus de leur « montant garanti » en raison de cette adaptation des valeurs cibles, de sorte qu'ils se retrouvent à nouveau dans un modèle de progression salariale dans leur plage de salaire. Cela signifie que tous les employés des CFF se retrouvent en progression, ce qui a pour conséquence que la somme allouée aux augmentations individuelles de salaires ne sera pas répartie au niveau des jeunes collaborateurs qui qu'elle sera bel et bien répartie entre tous les collaborateurs (la moyenne individuelle est aussi le résultat de l'évaluation personnel des tous les collaborateurs).
Il faut en outre constater que les CFF ont pris en charge le versement de 2% du capital de la caisse de pension en 2012 (ce qui représente 1.5% de la masse salariale). Cet argent doit aussi bénéficier à l'ensemble des collaborateurs et n'est pas à disposition pour le versement dans le cadre de mesures salariales.
La problématique de la caisse de pension a tendance à pénaliser les jeunes et les actifs par rapport aux plus anciens et aux retraités, ce qui a pour conséquence d'augmenter encore la pression sur les différents protagonistes.
Pour le VSLF, il est évident qu'à l'avenir il faudra renoncer à augmenter les valeurs de références des différentes plages salariales lors des négociations salariales pour favoriser massivement les augmentations individuelles.
La CCT et le statut autoproclamé d'employeur social obligent les CFF à tendre la main. Comme le personnel des locomotives à des chances de progression professionnelle limitées, il est d'autant plus important qu'une progression salariale correcte pour les jeunes collègues soit appliquée.
Pour pouvoir nous préparer correctement en vue des négociations salariales de l'automne 2013, nous sollicitons les membres du VSLF afin qu'ils nous communiquent leurs avis, considérations et propositions au moyen du lien suivant:
salaire@vslf.com

Merci.

**L'assemblée générale pour l'année administrative 2013 se déroulera le samedi, 22 mars 2014 à Neuchâtel.**



# CFF Voyageurs ou l'Odyssée du transport régional

Année après année, CFF Voyageurs exige des regains de productivité de son personnel. Malgré tous les avertissements et les solutions proposées, les responsables persistent à maintenir ces pratiques, nuisant ainsi à l'ensemble du groupe. *Benjamin Jelk, comité directeur du VSLF*

**La lutte contre les symptômes remplace une analyse des causes profondes**
D'année en année, le personnel de locomotive des CFF Voyageurs est confronté à des augmentations de la productivité. D'un point de vue économique et par loyauté, mais aussi pour des raisons de durabilité (également pour le personnel de loc?) il n'y a, pour l'employeur, rien à objecter; finalement, il y va du succès du groupe sur le marché. Mais si leur utilité se limite à lutter contre des symptômes et que les solutions alternatives proposées ne sont ni entendues, ni examinées, ces gains de productivité sont inacceptables. Les CFF auraient tout intérêt – pour leur propre bien – à enquêter sur les causes d'une productivité insuffisante.

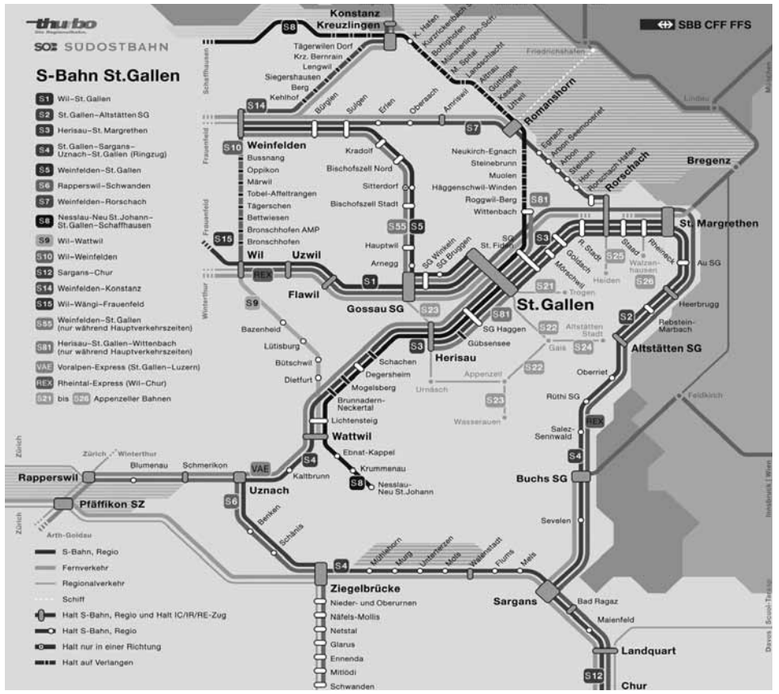
**Mauvaise position sur le marché du trafic régional**
Les employeurs sont tenus de tenter d'acquérir de nouveaux contrats. Ils le doivent à leurs employés. Pourtant, il semblerait que ce principe ne s'applique pas aux CFF Voyageurs, puisque lors de la mise en adjudication de prestations de trafic régional, comme pour Sargans ou Brigue, par exemple, ils ne soumettent même plus d'offres. Au lieu de ça, le département du trafic régional déclare forfait d'entrée de jeu et laisse la main à ses filiales RegionAlps et Thurbo. Certains cadres le justifient en expliquant que, dans certaines régions, Voyageurs n'est pas suffisamment implanté, en particulier dans les zones rurales où les CFF sont perçus comme une arrogante structure bernoise. Cette position, bien sûr, ne correspond en aucun cas à la réalité.
Ce qui importe surtout pour le succès secondaire des CFF sur le marché du transport régional, ce sont les conditions du marché qui ont été faussées dans le groupe: Indépendamment de l'entreprise ferroviaire, les coûts des mécaniciens de locomotive sont en principe les mêmes. Ce sont des frais de personnel fixes qui, pris dans l'ensemble, sont tout à fait négligeables: avec 5% de frais de personnel de locomotive par kilomètre, il n'y aurait pas une grande différence si l'entreprise ferroviaire roulait avec des mécaniciens de locomotive gratuits. Par contre, les filiales possèdent un avantage avec le matériel roulant : certaines filiales des CFF disposent de véhicules beaucoup moins chers, alors que la maison-mère se coltine un matériel roulant lourd et rénové au prix fort. Mais l'inconvénient majeur pour les CFF, en regard de ses filiales, ce sont les frais administratifs. 15% sont comptés en plus aux CFF pour les offres, alors que ce n'est pas le cas pour les filiales. Mais les CFF ne semblent absolument pas être enclins à réduire ces coûts administratifs. Après tout, la société a déjà externalisé 20% de son personnel de loc, pour les besoins du trafic régional. En conséquence, des ajustements seraient nécessaires dans les départements du trafic régional et de la conduite des trains. Mais on en est loin. L'administration continue à prospérer et les CLP ont doublé, occupés à traiter des problèmes qu'ils se sont eux-mêmes créés. Et bien sûr, on «kaizène» avec assiduité, comme dans des workshops du Japon.

**«RegionAlps égale CFF»**
Slogan «RegionAlps égale CFF» à l'appui, un cadre des CFF a tenté d'expliquer pourquoi la filiale devait soumettre une offre à la place de la maison-mère pour le transport régional de Brigue. Cependant, pour que cette déclaration puisse faire office de principe, même dans une mesure restreinte, il faudrait que les filiales soient incorporées dans la CCT des CFF. De plus, dans le cas de Thurbo, le passage à la caisse de pension des CFF serait indispensable. Le groupe est encore loin d'une égalité de traitement à la «RegionAlps égale CFF». On peut concevoir qu'une soumission d'offres concomitante du Trafic régional CFF et d'une filiale puisse sembler inapproprié et soulever diverses questions. Toutefois, en raison de la présence réticente ou partiellement inexistante de Voyageurs sur le marché du transport régional et du traitement préférentiel des filiales, la société-mère se cannibalise: le morcellement des prestations empêche une planification productive – pour ce qui est du trafic régional et du trafic longue distance – et augmente les coûts de production. En outre, le temps de travail annuel prescrit par la CCT ne peut presque plus être généré. Rien que pour le personnel de loc, l'année passée, il y eu un déficit de plusieurs millions de francs à cause du temps travail non exécuté. A chaque externalisation de prestations vers une filiale, à chaque échec d'acquisition, le problème s'aggrave.
Les labels de commercialisation des filiales, qui servent à l'ancrage régional, ont du succès et sont bénéfiques au chemin de fer. Cependant, la production doit absolument réintégrer la maison-mère, parce que c'est la seule façon pour les CFF, à l'avenir, de produire de façon rentable et de subsister sur le marché. Le VSLF a souligné à plusieurs reprises le problème de l'externalisation des prestations et a proposé une production et une planification intégrales de la conduite des trains au sein des CFF Voyageurs (voir Loco Folio 2/12).

**Tout le monde pourrait s'en tirer gagnant**
Les avantages d'une production et d'une planification intégrale de toutes les prestations des mécaniciens de locomotive par la conduite des trains sont évidents: tout d'abord, des économies massives pourraient être réalisées puisque la production serait moins chère. Deuxièmement, l'unification du personnel de loc augmenterait la flexibilité de l'entreprise sur différents sites, ce qui permettrait une plus large palette de modèles de temps de travail adaptés aux exigences modernes, et tiendrait compte de la santé des salariés, mise à rude épreuve par les services de nuit et du matin de plus en plus extrêmes qu'ils doivent effectuer. Et troisièmement, avec une production intégrale, la connaissance des lignes et la diversité des véhicules seraient accrues, ce qui se reflèterait dans la satisfaction du personnel. En pratiquant une planification et une production intégrales des prestations des mécaniciens, tout le monde y gagnerait.
En avril, la direction de CFF Voyageurs a promis aux partenaires sociaux d'examiner les différents problèmes soulevés. Nous sommes confiants et impatients de connaître les résultats parce que les enjeux économiques de Thurbo GTW avec le personnel CFF sur l'ancienne ligne du Hauenstein Olten–Sissach et entre Baden et Zurzach ou Waldshut, nous démontrent que l'impossible est toujours possible.

# Lettre au directeur général Meyer

Le paysage ferroviaire de la Suisse orientale est en plein bouleversement et les CFF, dans le secteur du trafic régional, sont hors-jeu selon la devise «prenons nos distances avec le trafic régional subventionné». Ou peut-être a-t-on décidé de se consacrer exclusivement au trafic de grandes lignes? *Signé par le personnel de loc de Sargans et Coire.*




L'itinéraire Sargans–Coire a fait l'objet d'un appel d'offres et les CFF n'ont même pas daigné faire une proposition en ce sens. Conséquence: Thurbo a remporté l'appel d'offres contre le SOB et peut maintenant exploiter cette ligne. Impact sur le site CFF de Sargans: –50% de travail ou 15 places en moins, si Thurbo exerce les prestations lui-même et si CFF Cargo ne désire plus collaborer avec CFF Voyageurs. Coire pourrait perdre jusqu'à six postes de travail à cause de la suppression des trains de nuit et du matin.

De plus, les questions suivantes se posent: la compétitivité du Trafic régional CFF ne vit pas son heure de gloire. Pour être plus précis, le soi-disant manque de compétitivité des CFF dans le trafic régional est causé par les CFF eux-mêmes et est apparemment souhaité. Craignant les fournisseurs tiers, les CFF se retirent du marché en externalisant des services vers leurs propres filiales qui n'ont pas à présenter de coûts administratifs. Et, afin de maintenir les apparences, la production – donc les prestations du personnel de loc – est également strictement séparée. Les coûts supplémentaires de ce non-sens économique établi doivent ensuite être compensés par le personnel de locomotive grâce à une augmentation de la productivité et une flexibilité accrue.

Le manque de compétitivité ne peut pas être imputé au salaire des mécaniciens de locomotive si souvent cité, puisque les mécaniciens de locomotive Thurbo et SOB affichent des salaires identiques. Nous conduisons des véhicules avec des trains NTN (Domino) «bon marché, modernisés» équipés de nouvelles voitures à planchers surbaissés. Mais il semblerait que même de cette manière, le Trafic régional CFF ne soit tout simplement pas concurrentiel, comparé aux autres prestataires. Cela nous rappelle des souvenirs et nous ramène aux années 90 et aux Mirages, où la conversion des véhicules n'a été qu'une création artificielle d'emplois pour nos ateliers principaux. Quelques années plus tard, ces trains fraîchement révisés étaient retirés.

Au cours des 25 dernières années, les véhicules S-Bahn ont été commandés auprès de trois fournisseurs différents. Des problèmes d'incompatibilité, une triple gestion des pièces de rechange, des coûts d'instruction multipliés par trois, etc., tout ça coûte beaucoup. Là aussi, les départements du trafic régional et d'Operating devraient réviser leur copie d'urgence si, à l'avenir, nous voulons continuer à participer au façonnage du paysage ferroviaire suisse.

Malheureusement, on constate une fois de plus que dans notre entreprise, les directions des divisions ne communiquent pas entre elles et que, pire encore, au sein des divisions on ne réfléchit pas aux conséquences que peuvent avoir certaines décisions. Mais peut-être que la raison de la délocalisation n'a rien à faire avec la compétitivité du trafic régional des CFF et qu'il a été sciemment décidé que certaines lignes, n'appartenant pas à un réseau S-Bahn, seraient transmises aux filiales. Les mesures économiques fixées par une planification intégrale dans le cadre du projet «planification de l'ombre» sont traitées à la légère avec des chiffres qui ne correspondent pas. Ce serait pourtant le meilleur moyen d'agir et de faire des économies, en supposant que l'on soit prêt à raisonner au-delà des divisions.

Le dépôt de Coire a été carrément pléthorique au cours des douze dernières années et le personnel a augmenté de plus de 60%! Alors même que les prestations Cargo étaient perdues, d'autres mécaniciens étaient choisis à Coire. A certains moments, le dépôt de Coire a eu un pourcentage de mécaniciens de réserve supérieur à celui du dépôt de Zurich! Les avertissements quant à l'excédent d'heures et de postes autorisés pour l'emplacement en question n'ont tout simplement pas été pris en compte.

Le dépôt de Sargans a déjà été touché par une restructuration en 2006. La division Cargo a créé le dépôt de Buchs et, à l'époque, les prestations de Cargo ont été retirées de Sargans. Il a fallu rechercher une solution pour 13 mécaniciens de locomotive, certains d'entre eux ont même dû changer pour le dépôt de Coire. Entretemps, on retrouve à peu près le même nombre de mécaniciens à Sargans, et il a même fallu en engager quelques-uns de plus lors du dernier changement d'horaire. On devrait être en mesure d'attendre un certain degré de prévoyance de la part des autorités responsables. Dommage, car à Coire et Sargans, cela touche deux dépôts, où on est bien loin de trouver des solutions alternatives permettant de maintenir les emplois des mécaniciens de locomotive. Il est tout simplement inadmissible qu'un personnel fidèle et flexible, possédant un haut niveau d'expertise (Railjet, CFF Cargo, Zurich S-Bahn), doive payer les erreurs ou l'incapacité de certains services.





# Constats sur les tours des mécaniciens de locomotive

La conception des tours devrait prendre en compte non seulement les restrictions réglementaires, mais aussi les capacités et les besoins humains. Afin que l'on puisse les considérer dire comme humains, ergonomiques et – du point de vue sécuritaire – corrects. *Konrad Moser, mécanicien de locomotive du dépôt Interlaken Est*

Bonjour Stephan

Maintenant, les tours sont franchement beaucoup trop fatigants!

Afin de garantir à tout moment une sécurité parfaite, un mécanicien de locomotive doit pouvoir faire preuve d'une grande concentration, d'une gestion responsable et d'une attention sans failles. Tout cela représente un stress psychologique considérable qui entraîne, par conséquent, une fatigue prématurée supérieure à la moyenne. Cet aspect est encore aggravé par les services irréguliers et le travail en dehors des heures normales de la journée, ceci en quasi permanence.

Avec l'introduction de l'ABS/NBS, nous avions déjà pâti d'un énorme surcroît de charge; depuis, ça continue par une élévation incessante des charges et le bout du tunnel est loin d'être en vue!

Incidemment, avec toute cette course à l'efficacité orientée vers un profit unilatéral, on oublie tout simplement que le «facteur coût» mécanicien de locomotive est constitué de personnes réelles avec toutes leurs compétences, mais aussi des capacités de prestations limitées et des besoins fondamentaux primordiaux, tels que les loisirs (pauses, sommeil), la nutrition (aliments et boissons), sans oublier l'inévitable appel de la nature.

La relation directe entre la charge totale des tours et l'augmentation des cas de ZUB, de signaux et d'accidents est non seulement évidente, mais aussi logique. Au vu de la charge globale incombant au personnel de locomotive, on peut sincèrement être heureux que cela n'arrive pas beaucoup plus fréquemment.

A l'unisson, les mécaniciens de locomotive s'accordent à dire qu'actuellement, les tours sont beaucoup trop durs. Il n'est pas possible que tout le personnel de locomotive se trompe. Comme l'intensité a été augmentée de façon significative et que, d'autre part, la durée a été allongée jusqu'à la lisière des limites autorisées par la loi, cela se traduit par un total de charges inacceptable. Un fardeau excessif au regard de la sécurité d'une entreprise ferroviaire et des responsabilités particulières qui sont les nôtres.

La conception des tours devrait prendre en compte non seulement les restrictions réglementaires, mais aussi les capacités et les besoins humains. Afin que l'on puisse les considérer dire comme humains, ergonomiques et – du point de vue sécuritaire – corrects. Cela signifie qu'avec la conception des tours, des conditions de base appropriées devraient à nouveau être déterminées afin de permettre une exécution conforme et sûre de notre travail. La loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail et ordonnance relative à la loi sur la durée du travail) date d'avant l'époque de la navettisation des trains, et ne correspond plus du tout à l'énorme accroissement de la charge de travail.

Toute planification qui ne prend pas en compte la réalité et les limites naturelles des facteurs de production (ici: les prestations humaines en tant que main-d'œuvre) n'a aucune chance de succès et est vouée à l'échec!

Il est évident que quelques tours remplissent toutes les conditions d'une répartition humaine, ergonomiquement correcte et acceptable. C'est la preuve qu'il serait tout à fait possible de concevoir des tours décents, en toute sécurité, présentant néanmoins une part considérable de conduite. Pourtant, la majeure partie des tours affiche des insuffisances. Et, encore une fois, quelques-uns sont parfaitement inacceptables.

En résumé, il faut noter que les conditions de travail actuelles du personnel de locomotive ne sont pas dignes d'une entreprise telle que les CFF. Les tours ne peuvent plus être considérés comme suffisamment humains et ergonomiques et ils mettent donc en danger la sécurité et la stabilité de l'entreprise ferroviaire, de même que la santé des mécaniciens de locomotive et des passagers.

Avec tout la considération et la compréhension nécessaires à une exploitation ferroviaire efficace, il faut absolument accorder davantage de poids à la sécurité. Avec l'augmentation des accidents tragiques, ce n'est pas la seule réputation des CFF qui est en jeu.

Je demande que les pires tours soient immédiatement corrigés. Différents tours présentant quelques lacunes peuvent être améliorés facilement par des ajustements sélectifs raisonnables, de manière à honorer les conditions qui régissent un tour en toute sécurité et le respect de la personne.

La sécurité a un prix, il faut le payer!

Je remercie tous ceux qui militent afin d'obtenir des conditions de travail adéquates pour le personnel de loc, de façon à ce que les tours soient à nouveau ergonomiquement viables et la sécurité des exploitations ferroviaires garantie.

Cordialement
Konrad Moser

## Annoncez tout changement!

Nous prions nos membres d'annoncer tout changement d'adresse, changement de dépôt, changement d'employeur au bureau des mutations par l'adresse mutation@vslf.com ou au moyen du formulaire se trouvant sur la Homepage du VSLF sous la rubrique Contact/Contact membres. Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

mutation@vslf.com

# Fonctionnaires du VSLF

Nous poursuivons notre présentation des fonctionnaires du VSLF avec, dans cette édition, le personnage de notre président central Hubert Giger.
*Interview: Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

**Hübi, quel est ton cheminement professionnel?**
J'ai grandi sur la très importante ligne ferroviaire Paris–Sargans–Wien le long du lac de Walenstadt. Après l'école, j'ai servi dans l'agriculture dans une ferme de Suisse romande, puis j'ai effectué une formation de quatre ans comme électromécanicien aux ateliers principaux de Zurich. Après l'école de recrues que j'ai effectuée à Fribourg et six mois passés comme assistant de train sur le tout jeune S-Bahn zurichois j'ai enfin commencé la formation de mécanicien de locomotives. A 21 ans, j'étais alors ce que l'on peut appeler un tout jeune mécanicien de locomotives.
**Comment s'est alors déroulée ta «carrière» au VSLF jusqu'à ton élection de président central?**
Après la séparation du personnel des locomotives entre voyageurs et marchandises j'ai commencé à collaborer plus intensément aux activités du VSLF. En 2004 j'ai été nommé coordinateur de la communication (KoKo) au sein du comité et deux ans plus tard j'ai été proposé comme président. Ce qui fait que cela fait sept ans que j'assume cette fonction.
**Combien de temps consacres-tu au VSLF?**
Beaucoup. Je suis cependant employé comme mécanicien à 100% aux CFF. Pour le travail du syndicat, j'obtiens environ 35 jours de congé par année; congés obtenus de la part des CFF pour activité syndicale ou partiellement achetés sous forme de chèques-congé. Le reste du travail, je le fais sur mon temps libre. Cela représente en moyenne deux à trois heures d'engagement quotidiennes pour le VSLF à côté de mon travail.
Chaque fonctionnaire du système de milice en vigueur au VSLF investit beaucoup de temps pour le syndicat!
**Quel est ton taux d'occupation consacré à la conduite?**
En 2012, environ 75%.
**En quoi consiste exactement ton travail pour le VSLF?**
La coordination de toutes les activités est une tâche importante. Le président doit connaître l'essentiel de toutes les activités et avoir une grande connaissance des dossiers. A elles seules, l'organisation des invitations aux séances et présentations ainsi que la gestion des thèmes abordés en comité ou avec les sections représentent des tâches qu'il ne faut pas sous-estimer. Une bonne préparation de séance en fait aussi partie. Le travail orienté vers le public au travers de la presse nécessite une débauche de temps et des nerfs d'acier. Les tâches de représentation lors de manifestation ne sont pas rares et ne sont pas que des parties de plaisir. Elles sont cependant très importantes pour entretenir et étendre le réseau de contacts.
De manière interne, j'ai la mission de diriger les séances du comité central. Comme je participe à toutes les assemblées générales des sections qui se déroulent en automne, je peux prendre la température sur place et je suis en contact direct avec les membres. Notre assemblée générale annuelle avec de nombreux invités et collègues représente pour moi un feedback sur le travail que nous avons effectué et la confirmation que notre engagement est payant.
Les réflexions fondamentales avec les collègues du comité sur la stratégie à suivre sont très importantes afin de pouvoir agir plutôt que de réagir. Il me tient à cœur de pouvoir m'occuper des préoccupations de nos membres et de les faire parvenir à la bonne personne, au bon endroit. Il ne faut pas oublier les accompagnements lors d'entretiens, les visites de classes, et les remplacements lors de séances.
**Est-ce que tu n'es pas parfois jaloux de ton collègue Claus Weselsky du GDL (syndicat des mécaniciens allemands), qui exerce son mandat professionnellement et qui peut s'appuyer sur un appareil administratif complet?**
Il est clair que cela a des avantages. Cependant, je pense que le contact avec les collègues sur leur lieu de travail et le maintien à-jour de la connaissance des prescriptions ainsi que de la pratique de la conduite ont une grande valeur. Notre mission ne consiste pas simplement à faire parvenir les exigences de la base vers le « haut ». Elle est incomplète si elle ne reflète pas le résultat de notre propre expérience dans l'exploitation. L'aide professionnelle nous est fournie en permanence par nos avocats et les spécialistes en collaboration avec la CAP. Et un avocat ne peut que bien faire son travail une fois que nous lui avons expliqué de quoi il retourne. Les tenants et les aboutissants du monde ferroviaire sont extrêmement difficiles à comprendre pour les personnes externes et bien trop souvent aussi pour les personnes qui y gravitent autour. En ce qui me concerne, je ne me vois pas effectuer mon activité à 100% dans un bureau, j'aurais trop l'ennui de notre profession.
**A ton avis, est-ce que le VSLF pourra continuer à agir de manière efficace à l'avenir avec son système de milice?**
Oui. Il y a toujours des voies pour dire que nous devrions être professionnalisés. Un fait est sûr cependant, notre système de milice est un garant du fait que tous les membres du VSLF savent de quoi ils parlent et ce qui se passe chaque jour dans leur entreprise. La stratégie et la connaissance sont ce que nous voulons. Les connaissances professionnelles et ferroviaires représentent notre compétence centrale et font de nous un partenaire de négociation incontournable. Si nous devons par exemple confier un travail à une/un secrétaire externe, les coûts sont extrêmement plus élevés et les connaissances spécifiques au monde ferroviaire sont inexistantes. Il est donc plus sensé de confier les tâches à un secrétaire qui est lui-même mécanicien.
**Comment arrives-tu à faire le grand écart entre, d'un côté, ta tâche de président d'un partenaire social qui regarde la direction des CFF les yeux dans les yeux et, de l'autre côté, ton travail de mécanicien «ordinaire» au bas de l'échelle?**
Il n'y a pas de grand écart. Je suis un mécanicien de locomotives et j'exerce le mandat de président parce que les membres du VSLF m'ont choisi pour les représenter à la table des négociations. Au contraire, les mécaniciens du VSLF sont considérés à juste titre comme des «internes» et non des «externes».
Une bonne préparation, des discussions avec le comité et des connaissances spécifiques approfondies sont notre force. De plus, nous ne sommes pas redevables envers les chemins de fer et nos employeurs en matière de loyauté, contrairement à certaines personnes qui prennent part aux négociations à la même table que nous.
**Est-ce que cela n'engendre pas des conflits? Tu disposes d'un autre accès à la hiérarchie des CFF que ton supérieur direct, par exemple.**
Non. Je me considère comme un mécanicien normal dans mon activité de tous les jours, le contraire me perturberait profondément. Et je ne suis pas traité différemment par mon supérieur direct ou la planification des ressources que tous les autres mécaniciens. Au contraire, je reçois parfois des souhaits ou des revendications que je suis chargé de prendre avec moi «en-haut».
**Comment s'est développée la collaboration avec les CFF et les autres chemins de fer durant ces dernières années? Positivement ou négativement?**
Il y a deux tendances: tout «en-haut» on cherche à soigner le partenariat social de manière sérieuse. N'oublions pas que les négociations sur la CCT et les salaires sont encore quelque chose de nouveau pour les chemins de fer. En contrepartie, «en-dessous» dans la hiérarchie, on continue à travailler selon des règles propres avec des buts personnels en effectuant toujours une certaine pression sur la base. Les dégradations des conditions et les lacunes ne peuvent pas être balayées comme par enchantement au moyen de belles paroles. Il n'est pas exclu que cette pression du haut vers le bas ne soit pas voulue; quoi qu'il en soit, cela engendre une contre-poussée, aussi de notre part.
**On reproche au VSLF d'être agressif et non disposé au compromis. Comment vois-tu la chose?**
Nous ne sommes pas agressifs mais plutôt résolus, fiables et francs. Naturellement, nous recherchons les limites; c'est notre devoir et je crois que nous obtenons chaque fois le maximum de ce qui peut être atteint de manière réaliste.
**Comment se déroule la collaboration avec les autres syndicats?**
Mieux qu'auparavant. Pour une partie des thèmes et des objectifs il existe une grande concordance. Cependant, la collaboration s'étend aussi loin que nos principes et nos objectifs nous le permettent. Nous ne partageons pas l'idéologie. Dans tous les cas, la base en a assez des chamailleries entre syndicats.
**Est-ce que tu as une vision pour le VSLF et si oui quelle est-elle?**
Une vision est une apparition ou une illusion de l'esprit qui embrume un regard clair. Je crois que la continuité a toute sa valeur et est garante de l'avenir. Dans cet ordre d'idée, je dirais: «Continuons comme nous l'avons toujours fait.»
**Qu'est-ce qui te procure de la joie ou au contraire des soucis avec le VSLF?**
Ce qui me réjouit le plus, c'est la confiance des collègues dans le VSLF et dans notre travail. Cette confiance, nous l'avons établie et elle nous consolide. Je sais grâce aux petits entretiens que j'ai eus avec des collègues dans la cabine que beaucoup apprécient notre travail et sont reconnaissants d'avoir la certitude qu'ils ne seront jamais abandonnés. Cela donne toute sa valeur à notre syndicat.
Ce qui me fait du souci est la caractéristique très humaine de se relâcher lorsque tout va bien. Les mécaniciennes et mécaniciens doivent faire à nouveau preuve de fierté et ce qui concerne leur profession et obtenir plus de professionnalisme afin de contrer la mentalité du «laisser faire» qui prévaut. La pression exercée sur notre catégorie professionnelle est très grande quelle que soit la direction ou le niveau d'où elle intervient et nous avons trop peu d'alliés pour soutenir nos intérêts.
**Quelles sont les prochains défis pour le syndicat VSLF?**
Un des plus grands problèmes qui se posent à nous pour l'organisation du personnel des locomotives est le temps de travail irrégulier et la répartition géographique des mécaniciens. Il n'est pas possible de convoquer une assemblée à la fin du travail à 17 heures à laquelle tous les membres pourront participer. Les moyens de communication modernes ne pourront pas y remédier quand bien même ils sont aussi responsables du fait que tout aille de plus en plus vite. Nous sommes de plus en plus sollicités afin de prendre des décisions justifiées et rapides.
**Qu'en est-il de la relève au VSLF dans le but de repourvoir les mandats au comité?**
C'est partout difficile de trouver les bonnes personnes disposées à fournir un engagement personnel. Quelques années d'expériences professionnelles sont nécessaires pour saisir le déroulement de l'exploitation et la culture d'entreprise. Il est réjouissant de voir que dans les sections, dans les lieux de dépôt et dans d'autres fonctions on trouve toujours des personnes motivées. Je vois dans les jeunes collègues un certain nombre de candidats capables d'assumer la direction de notre syndicat.
**Comment vois-tu le VSLF dans dix ans? Est-ce qu'il sera encore nécessaire ou n'y aura-t-il pas plutôt qu'un seul syndicat de mécaniciens?**
Le VSLF existera tans qu'il y aura des mécaniciens de locomotives! Et il saura garder son indépendance et son autonomie d'autant plus qu'une fusion du VSLF n'est pas envisagée ni prévue par les statuts. On verra bien comment le VSLF continuera à se développer.
**Quelle a été l'influence de la libéralisation des chemins de fer sur les activités du VSLF?**
La libéralisation des chemins de fer, avec la suppression du statut de fonctionnaire a constitué la vraie naissance de l'activité syndicale ferroviaire. Ce n'est plus le Parlement qui décide du salaire des employés et les conditions de travail doivent continuellement être négociées. Le VSLF a su effectuer ce changement rapidement et de manière flexible, grâce entre autres à sa taille et à ses structures transparentes.
**Est-ce que le VSLF va prendre pied dans d'autres compagnies comme le RhB par exemple?**
Nous ne faisons pas de prosélytisme, nous pouvons bien vivre avec notre taille actuelle. Dans le cas où des collègues d'autres chemins de fer aimeraient disposer de nos structures ou de nos possibilités de siéger à la table de négociations, ils sont les bienvenus. Ils doivent cependant être conscients du fait que la grosse partie du travail sera effectuée par eux-mêmes et qu'ils auront à en supporter la responsabilité. Nous ne sommes pas une entreprise.
**Est-ce que le VSLF va s'engager, à l'image de GDL pour d'autres catégories professionnelles comme les agents de trains ou ne préfèrerais-tu pas qu'elles mettent sur pied leur propre syndicat autonome? Pourraient-elles compter dans ce cas sur un soutien du VSLF?**
Je répète que nous ne sommes pas obligés de croître. Une ouverture du VSLF à d'autres catégories professionnelles serait soumise à une décision de la base et le demande devrait émaner des collègues concernés. Si d'autres catégories professionnelles venaient à décider de se représenter elles-mêmes, elles pourraient alors compter naturellement sur notre soutien pour la mise en route.
**Combien de temps comptes-tu rester président du VSLF?**
Ce n'est pas moi qui décide. Lors de la prochaine assemblée générale, chaque membre à la possibilité de voter pour moi ou non. C'est volontiers que je poursuis mon travail au sein du syndicat et je continue à être motivé pour le faire.
Au cas où quelqu'un montre un réel intérêt à la reprise de ma fonction, je suis disposé à l'instruire correctement. Que les intéressés s'annoncent. Je peux bien m'imaginer continuer une activité au VSLF au deuxième ou au troisième rang.

# Implantation des signaux à gauche/à droite

Le VSLF avait signalé une liste de signaux placés à droite de la voie à laquelle ils s'adressaient à la division Infrastructure des CFF. Cette situation a été étudiée par Operating du trafic voyageurs et par I-AT-FB sur ordre des plus hautes instances. Tous les cas annoncés concernent des signaux placés à droite d'une voie, alors qu'il existe des voies situées encore plus à droite. *Hubert Giger, président VSLF*

**Situation de départ**
Selon le règlement des signaux R 300.2 chiffre 1.1.2 des prescriptions de circulation PCT cette implantation n'est pas autorisée et la réglementation RTE (*Regelwerk Technik Eisenbahn RTE 25000, compendium des installations de sécurité, collection de la règlementation de l'UTP (Union des transports publiques)*) ne prévoit aucune exception à la règle. Le VSLF exige une nouvelle implantation des signaux, ou, le cas échéant, le montage dans certains cas de flèches indicatrices situées sur ou sous les signaux en guise de compromis pragmatique.
Le VSLF déplore la mauvaise implantation de pas moins de 35 signaux. Dans cinq cas les CFF ont donné raison au VSLF. Ces signaux sont désormais complétés par une flèche indicatrice. Après une nouvelle intervention de la part du VSLF, d'autres signaux seront complétés par cette même flèche. CFF Infrastructure nous a certifié qu'une nouvelle définition serait faite de la distance minimale à respecter entre la voie située «tout à droite » et une autre voie située plus loin à droite de cette dernière conformément au R 300.2 chiffre 1.1.2 des PCT. Le VSLF considère qu'une distance de 10 mètres serait un minimum.
L'observation faite par l'office préposé laisse apparaître la philosophie qui a conduit à une mauvaise implantation des signaux. Ci-dessous un aperçu:

**Entrée de la NBS à Rothrist: Voie de droite, le panneau CAB est monté à droite: flèche indispensable**
Observation de P-OP: Les panneaux indicateurs «signal principal» de la voie de droite sont aussi posés à droite. La signalisation placée à l'extérieur a été étendue à toute la NBS. Le personnel est informé de manière détaillée lors de l'instruction au moyen de plans de la ligne. L'implantation des signaux à l'extérieur sur les voies doubles est pratiquée et légale depuis de nombreuses années et présente un grand avantage par rapport à des signaux posés à la hauteur de la ligne de contact et qui sont parfois masqués. La multiplication des flèches qui est exigée maintenant devrait se limiter aux cas strictement justifiés. Dans le cas contraire on développera une situation d'insécurité croissante à l'égard de l'implantation des signaux à droite. Il faut en outre remarquer qu'une flèche posée sur un pylône se remarquera nettement plus tard qu'un signal lumineux. L'observation du signal se fera donc normalement passablement avant que la flèche ne soit reconnaissable. Dans certains cas isolés, lors de distances de visibilité plus courtes ou dans le cas d'implantation douteuse en présence de nombreuses voies, il est incontestable qu'une flèche pourra être d'une grande utilité.
Observation I-AT-FBI: La distance disponible entre les voies, la différence de hauteur et le processus d'annonce ETCS L2 font que la sécurité dans l'implantation est garantie. La signalisation a été acceptée par l'OFT, il n'y a pas eu de réclamations de la part des ETF depuis l'introduction de l' ETCS L2. En cas de processus d'annonce forcée pour le L2 respectivement d'annonce erronée en direction de l'ancienne ligne établissement d'une surveillance sans équivoque, le démontage de la signalisation sur la NBS est prévu ce qui renforcera encore nettement la différenciation.
Décision: pas de mesures nécessaires
Décision AT-SAL: pas de mesures nécessaires

**Oensingen–Niederbipp: signal d'entrée de Niederbipp, voie de droite, le signal est monté à droite, une voie est située juste à côté: flèche nécessaire**
Observation P-OP: Le signal de Aar-Seeland-Mobil (ASM) situé à droite n'est pas un problème pour les mécaniciens circulant sur le réseau CFF. Normalement, sur notre réseau on circule sur la voie de gauche. Même lorsqu'on reçoit l'ordre à quittancer de circuler sur la voie de droite, le signal est situé sensiblement plus à droite que la voie à parcourir. Une confusion n'est pas à craindre. La pose d'une flèche sur le signal de l'ASM ne résoudrait en rien le problème. Au moment où la flèche sera lisible, il sera aussi évident pour le train circulant à droite qu'il y a une voie ASM entre lui et le signal. En outre la distance entre la voie CFF et ASM est sensiblement plus grande.
Observation I-AT-FBI: le signal d'entrée A646 sera mis en service en octobre 2013. La prolongation de la voie métrique ASM entre Niederbipp et Oensingen s'est faite en décembre 2012 ce qui représente qu'à droite on trouve une voie distante de 6,49 m. Le nouveau signal d'entrée concerné est situé à droite de la voie à parcourir, cependant il est orienté en direction de la voie CFF. Par la mise en place systématique de la signalisation à gauche/à droite, l'implantation incontestable de la signalisation des voies CFF sera garantie et il n'y aura aucun risque de confusion.
Décision P-OP: pas de mesures nécessaires
Décision AT-SAL: pas de mesures nécessaires

**Reichenburg direction Bilten: signal d'arrêt de manœuvre/signal de sectionnement placé à droite: la flèche manque.**
Décision P-OP: pas de mesures nécessaires
Décision AT-SAL: les signaux de sectionnement sont montés aux pylônes de la ligne de contact et ne sont pas installés à côté de chaque voie. Le grand espace entre la voie principale et la voie de raccordement permet de garantir l'implantation du signal d'arrêt de manœuvre.
Décision P-OP: pas de mesures nécessaires
Décision AT-SAL: pas de mesures nécessaires

**Opfikon signaux de section de protection: parfois implantés à droite: manque la flèche**
Observation: pas de mesures nécessaires
Observation I-AT-FBI: les signaux de sections de protection sont en règle générale éclairés et sont utilisés dans la plupart des cas dans les deux directions. S'ils devaient se trouver toujours à gauche, on doublerait quasiment leur nombre
Décision: pas de mesures nécessaires
Décision AT-SAL: pas de mesures nécessaires

**Wil SG direction Sirnach: installation fixe d'autorisation de départ pour la voie 3 posé à la fin du quai à droite: la flèche manque**
Observation P-OP: pas de mesures nécessaires
Observation I-AT-FBI: est orienté pour être visible de la voie 3
Décision: pas de mesures nécessaires
Décision AT-SAL: pas de mesures nécessaires

**Winterthur Seen–Winterthur Grüze: signal d'entrée de Winterthur Grüze placé à droite: la flèche manque**
Observation P-OP: pas de mesures nécessaires
Observation I-AT-FBI: La situation existe déjà depuis de nombreuses années et n'est pas prête de changer prochainement. Il y a lieu de remarquer que le raccordement industriel situé à côté est dépourvu de ligne de contact ce qui fait qu'on sait tout de suite à quelle voie s'adresse le signal (n'a jamais été contesté et aucune irrégularité liée à une mauvaise implantation n'a été constatée).
Décision: le signal sera équipé d'une flèche.
Décision AT-SAL: prière de faire le nécessaire

**Connaissance de ligne**
Le recours à la connaissance de ligne est utilisé en guise d'excuse. L'Office fédéral des transports n'a pas été en mesure de préciser au VSLF ce que devait contenir exactement la connaissance de ligne pour le mécanicien. Seule l'acquisition de la connaissance de ligne est prescrite et non le contenu. La connaissance exacte de l'emplacement de tous les signaux et l'interprétation de leur validité en fonction des voies à parcourir ne peuvent pas être retenues comme critères pour l'acquisition de la connaissance de ligne. D'autant plus qu'en cas d'irrégularité, le mécanicien est autorisé à parcourir des lignes sans connaissance.

**En résumé**
Le chemin de fer a subi une profonde mutation durant ces dernières décennies. Afin de garantir un certain niveau de sécurité, l'OFT a promulgué des prescriptions claires que tous les protagonistes sont tenus de suivre. La référence aux temps anciens, où le nombre de signaux ne représentait qu'une infime partie de ce qu'il est aujourd'hui, nous laisse à penser que les instances compétentes ne se rendent pas compte des exigences actuelles et futures auxquelles les mécaniciens sont soumis avec des installations de plus en plus complexes parcourues à des vitesses toujours plus élevées.

*Le 10 avril 2013 la situation se présentait de la manière suivante à la sortie de la gare de Coire:*
*- Le signal principal C42 est placé correctement et porte une flèche complémentaire afin de préciser de manière claire à quelle voie il s'adresse. Il est en outre équipé d'un cache à gauche pour ne pas être visible pour cette voie.*
*- Le signal avancé de ralentissement de la voie normale de gauche porte une flèche afin d'en préciser la signification. Par contre, celui de la voie de droite n'en porte pas. L'implantation de ce signal avancé est donc ambiguë.*
*Après de nombreuses interventions, CFF Infrastructure a certifié au VSLF que tous les signaux de ralentissement allaient être surmontés d'une flèche afin d'augmenter la sécurité. Visiblement, cette directive n'est pas appliquée partout.*

# Franchissement d'un signal à l'arrêt

Le franchissement d'un signal à l'arrêt est pour chaque mécanicienne et chaque mécanicien un évènement tragique que quasiment rien ne vient surclasser. Et l'ensemble du personnel des locomotives s'engage de tout son possible pour que pareil mésaventure ne lui arrive plus. *Daniel Hurter, rédacteur Loco Folio*

Malheureusement, la multiplication des signaux et, dans certains cas, leur mauvaise implantation viennent contrecarrer tous ces efforts. Il y a quelques mois, un train de locomotives a franchi le nouveau signal d'entrée de Genève la Praille, qui était fermé, à faible vitesse. Avant le franchissement du signal avancé, le mécanicien a provoqué un freinage afin d'assurer une vitesse d'approche de 10 à 15 km/h. Il a cependant été surpris par le signal et l'a franchi malgré un freinage à fond. Nous autres, mécaniciens de locomotives, sommes à même de comprendre ce qu'a ressenti notre collègue. Naturellement, ce cas a été étudié avec attention. Comme explication il a été signalé que «le mécanicien ne s'attendait pas à trouver plusieurs signaux regroupés sous la voute du tunnel et qu'ils étaient masqués par les jougs de la ligne de contact».

Note du traducteur: l'ancien signal d'entrée de la Praille se trouvait à gauche de la voie «suisse». Il ne faut pas venir dire que pour des raisons de gabarit, il n'a plus été possible de le remettre à la même place. Les signaux des deux voies sont à présent regroupés au centre de la voute, entre les fixations de la ligne de contact rigide et peu visibles 50 mètres avant.

Toutefois, du côté des CFF on admet de manière indirecte que ces signaux sont placés de manière peu judicieuse. Il n'y a cependant pas lieu d'attendre qu'on demande des comptes aux personnes responsables ni que l'implantation de ces signaux soit corrigée. Une fois de plus, la responsabilité incombe exclusivement au mécanicien.

Dans «l'ancien» temps des CFF, la mise en place de nouveaux signaux était étudiée de manière minutieuse par le service Traction et Ateliers afin que la visibilité et la reconnaissance soient optimales et dans bien des cas, les plans étaient renvoyés à leur créateur en vue de corrections quitte à se faire traiter de division bornée. Malheureusement, tout ceci appartient au passé. Après la divisionnalisation et les différentes réorganisations, il n'y a plus personne aux CFF qui ne soit pourvu de la volonté ou du pouvoir d'imposer des changements dans les projets qui prévoient la mise en place de signaux dont la visibilité est douteuse. En tant que plus grande entreprise de transport ferroviaire au sein des CFF, ce rôle devrait être assuré par P-OP. Toutefois, il n'y a peu d'espoir que la conduite d'Operating si imperceptible et dépourvue de volonté se jette sur cette mission. C'est pourquoi, lors de cas de signaux – aussi lorsque l'installation est aussi peu visible que celle de la Praille – le coupable est tout trouvé: le mécanicien ou la mécanicienne.

**Ouvrage de référence en matière de technique ferroviaire RTE 25000**
*Edité par l'Union des transports publics UTP*

**RTE 25027**
**Compendium sur les installations de sécurité part. II**
**7. Signaux principaux**

**3 Règles régissant l'emplacement**

**3.3 Attribution à une voie DE-OCF 39.3.b chiffre 1.2.3 et 2.1**
1.2.3 Les signaux fixes doivent être attribués sans équivoque à une voie.
2.1 En principe, les signaux fixes doivent être placés à gauche de la voie.
Dans les cas suivants, on peut s'écarter de ce principe, les signaux pourront alors aussi être situés à droite de la voie à parcourir:
a) sur des lignes à simple voie, ils peuvent aussi être placés à droite pour des raisons de visibilité.
b) sur des lignes à plusieurs voies, les signaux de la voie se trouvant tout à droite peuvent être placés à droite de cette voie.
c) dans les tunnels à double, les deux signaux peuvent être placés entre les deux voies au sommet de la voute.
Les désignations «droite» et «gauche» s'entendent dans le sens de marche.

**3.4 Reconnaissance (visibilité)**
A la vitesse maximale autorisée, le mécanicien doit disposer d'une durée de six respectivement dix secondes pour déterminer l'image du signal et la voie à laquelle il se rapporte selon DE-OCF 39.3.b chiffre 2.3.



# Etude des cas de signaux en fonction de l'âge des mécaniciens

En novembre dernier la division ZF de CFF voyageurs a analysé et publié une étude sur les cas de signaux annoncés en fonction de l'âge des mécaniciens. Cette statistique permet pour la première fois d'établir la relation de causalité entre l'expérience professionnelle des mécaniciens et la probabilité d'être confronté à un cas de signal. *Benjamin Jelk, comité VSLF*

Malgré la progression du trafic et le nombre de kilomètres parcourus toujours plus élevé, les cas de signaux – donc le franchissement de signaux à l'arrêt – sont en diminution. Cette tendance réjouissante ne rassure pas les CFF et ils recherchent systématiquement les causes des cas de signaux. Cette démarche est absolument juste et incontournable car nous savons tous que chaque cas de signal est un cas de trop et que derrière chaque situation se cache aussi un destin personnel.

**Cas de signaux par classe d'âge**
A côté de la manière de franchir un signal à l'arrêt (signal principal ou signal nain) ainsi que les erreurs qui ont conduit à cet incident (par exemple mésentente dans l'interprétation d'un formulaire d'ordre), la division ZF a aussi étudié la répartition des cas de signaux par classe d'âge des mécaniciens concernés et a présenté ses conclusions lors du dernier forum ZF de novembre dernier. Première constatation: un tiers des cas de signaux ont été provoqués par des jeunes mécaniciennes et mécaniciens ayant au maximum cinq ans d'expérience, le reste est l'affaire des mécaniciens plus expérimentés. Une analyse plus précise de la statistique – et on doit partir du principe que P-OP-ZF l'a certainement effectuée – montre cependant une autre image: 428 jeunes collègues – à savoir 17% de l'ensemble du personnel des locomotives des CFF destinés à la traction des trains de voyageurs – ont occasionné 33% de tous les cas de signaux. En face d'eux, plus de 2000 collègues pourvus d'une plus grande expérience sont responsables quant à eux des deux tiers des cas restant. Si l'on place ces chiffres face à face, on constate une chose effrayante, à savoir que les jeunes mécaniciens ont un risque 2,5 fois plus élevés d'être confrontés à un cas de signal que leurs collègues plus âgés dans l'entreprise.

**Constatations**
Cette nouvelle manière de visualiser la statistique en fonction de la pyramide des âges conduit inévitablement à deux considérations:

1. Le manque d'expérience auprès du personnel des locomotives augmente considérablement le risque d'être confronté à des irrégularités. Comme une partie importante de l'expérience est acquise déjà lors de la formation, il ne saurait être question d'envisager une seule seconde de réduire la durée de cette dernière. Il serait de loin préférable d'envisager plutôt une prolongation de celle-ci dans l'intérêt de la sécurité.
2. Une standardisation des processus de travail est incontestablement utile; cependant elle ne peut pas combler les lacunes en matière de formation du personnel: c'est justement les jeunes collègues qui ont été habitués dès le début de leur formation à travailler avec les «gestes du métier» qui sont le plus exposés aux irrégularités.

**Mesures**
Depuis septembre 2012, le personnel des locomotives de CFF voyageurs sont formés selon un nouveau plan d'instruction. La nouvelle formation promet un certain nombre d'améliorations: à titre d'exemple, la théorie et la pratique sont à nouveau enseignées conjointement alors que jusqu'à maintenant elles étaient totalement séparées. Cela permet à coup sûr une meilleure compréhension et une illustration plus liée à la pratique de la matière enseignée sur les bancs d'école.

Ensuite, les aspirants effectuent un certain nombre de tours de manœuvre sous la surveillance d'un mécanicien afin d'acquérir une certaine sensation de la dynamique des trains, sans toutefois limiter cette pratique à la seule gare de formation. La classe «pilote» bernoise a effectué une grande partie de ses tours de manœuvre à Brigue qui est une gare sans signaux nains, ainsi que dans des grandes gares comme Bâle ou Zurich.

Le VSLF est persuadé que les premières améliorations de la formation des mécaniciens constituent une approche correcte de la problématique. Il n'y a cependant aucun doute sur le fait que d'autres mesures efficaces et durables doivent être prises pour protéger le personnel des locomotives par rapport aux cas de signaux et ceci peu importe la classe d'âge.

SBB CFF FFS

**Analyse des cas de signaux**

**Expérience professionnelle: les classes d'âge ont été prises en considération**

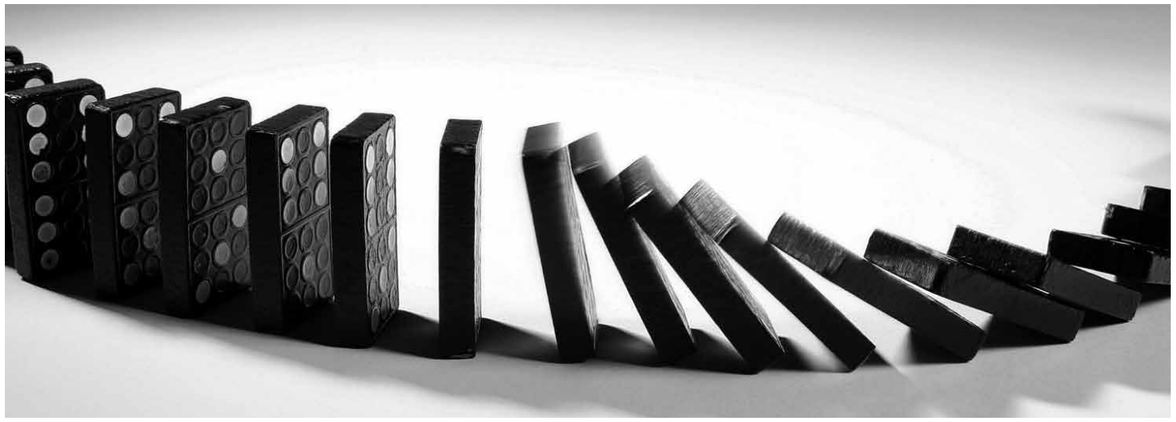
| Nombre d'années de service | Nombre de méc. |
|---|---|
| 1-5 Années de service | 428 |
| 6-10 Années de service | 219 |
| 11-15 Années de service | 114 |
| 16-20 Années de service | 82 |
| 21-25 Années de service | 623 |
| 26-30 Années de service | 427 |
| 31-35 Années de service | 347 |
| 36-40 Années de service | 170 |
| 41-45 Années de service | 54 |
| 45-50 Années de service | 2 |

1/3 des cas de signaux dans ce groupe (17% des méc.)

2/3 des cas de signaux dans ces groupes (83% des méc.)

# Domino Story

Cela fait maintenant plus de trois ans que les Domino circulent sur nos lignes avec plus ou moins de bonheur. Le programme de rénovation, qui était une excellente idée, se basait sur les NTN, des machines fiables et robustes, saines et agréables à conduire. *Jean-Luc Gremaud, Délégué CoPe mécaniciens, Lausanne*



Il faut malheureusement constater que le résultat n'est pas à la hauteur des attentes, nous nous attendions une amélioration des anciennes machines, mais les Domino se révèlent peu fiables, dotées d'un freinage aléatoire, et d'une cabine certes rénovée et climatisée, mais sujette à des éblouissements et des réflexions lumineuses désagréables. Voici quelques exemples de problèmes (dont certains sont en voie de résolution): les commandes sont lentes, les manomètres et les ampèremètres affichent des données erronées, câbles VST 9 de mauvaise qualité, câblage électrique présentant des défectuosités, bandages défectueux, WC, électronique de commande, pantographe, portes d'intercirculation, annonces et affichages erronés, stores inadéquats, moteurs paralysés, etc.

Nos clients ne sont pas mieux servis puisque le compartiment de 1ère classe est d'un confort pour le moins spartiate, qu'il faut deux mains pour ouvrir les poubelles et qu'il n'y a pas de stores aux fenêtres. Les utilisateurs de PC sont mal installés, les sièges sont étroits et durs, les accoudoirs font mal aux coudes, il y a manque de place aux heures de pointe, l'unique WC est défectueux plus souvent qu'à son tour etc. Plusieurs cadres des CFF (qui ne désirent pas être cités, la critique et la franchise étant fort mal récompensées) utilisant fréquemment ces rames m'ont dit que c'était honteux, que l'on se moquait de nos clients, car ce qui pouvait être acceptable pour des trajets régionaux de courte durée ne l'est plus pour des trajets d'une heure et plus.

Des choix malheureux ont été faits, quelques fois avec l'accord de la Cope, mais il ne serait pas juste d'en vouloir à qui que ce soit car un projet aussi compliqué est difficile à gérer avec quantité de paramètres et autant de choix délicats à faire. Ce qui nous pose problème, c'est que l'on n'accepte pas que des erreurs aient été commises, et que l'on ne fasse pas en sorte de les corriger. Par exemple, à défaut de pouvoir accélérer le fonctionnement des commandes de l'ABT, on ralentit la RBDe! Mais il faut avouer que si cela réagit lentement, au moins c'est la même chose des deux côtés!

Avec mes collègues de la Cope, il nous a fallu deux ans à insister sans relâche pour qu'enfin on admette que le freinage ne donnait pas satisfaction, que le mécanicien subissait des éblouissements, etc. Je suis convaincu que de temps à autre, une Inova ne freine pas, ce qui est beaucoup plus gênant avec une rame de trois éléments plutôt que cinq. Comme me le disait un collègue du Help-desk alors que je lui annonçais un dérangement: «On sait que les Domino 3 éléments ne freinent pas!» Les freins magnétiques ont été modifiées suite à des courses d'essais effectuées dans le Jura, mais rien n'a été fait pour le freinage pneumatique alors que l'on a constaté que les conditions climatiques (froid, humidité) avaient une influence négative, un peu comme les wagons Poste à deux essieux il y a quelques années.

Divers problèmes ont été protocolés au cours de séances successives, mais malheureusement ils n'ont pas été corrigés et ne le seront certainement jamais. C'est très frustrant, car en tant que délégué Cope, nous rôle est de soulever et de dire ce qui ne va pas et de proposer des solutions, mais il faut bien admettre que l'on a par moments du mal à se faire entendre.

Avec l'horaire 2013, la situation s'est considérablement péjorée avec la généralisation des «coupe-accroche», que ce soit avec les accouplements automatiques ou les attelages traditionnels. Il ne se passe quasiment pas un jour sans que des Domino ne tombent en panne dans la filiale ouest. Il est regrettable que l'on n'ait pas plus tenu compte des mauvaises expériences du RA. Mais voilà, le programme Domino est maintenant terminé. Il n'y aura plus d'investissements sur ces machines et le freinage restera ce qu'il est. On considère que le but est atteint et tout ce qui peut survenir par la suite sera traité comme des dérangements ou au moyen de propositions d'améliorations (PAC).

Que nous voudrions perdre des clients et des prestations (TPF, CEVA…), nous n'agirions pas différemment.

Nous avons proposé à plusieurs reprises de créer une Task Force afin de gérer les diverses pannes et disfonctionnements récurrents, elle a enfin été mise en place en février 2013. Depuis, on nous a dit que la situation était en voie d'amélioration, mais ce n'est de toute évidence pas l'impression que cela donne sur le terrain.

J'adresse mes remerciements à nos collègues visiteurs, artisans et techniciens des ateliers qui font tout leur possible pour faire fonctionner ces machines. Une pensée également pour nos collègues des Centres d'exploitation, des régulations locs et mécaniciens qui doivent jongler avec les pannes, les retards et les voies occupées par des Domino immobilisées. Je pense également aux mécaniciens des divers dépôts assurant beaucoup de prestations Domino.

J'ai invité Mani Haller, chef de P-OP-ZF à venir constater les divers problèmes. Il est venu m'accompagner entre Palézieux et Romont le 15 avril 2013, et je l'en remercie. Comme par miracle, pas de panne ce jour-là (mais cela n'a pas duré, le lendemain n'a pas été épargné). Mais il a pu assister à des opérations de décrochage et constater ce que cela entrainait lorsque la manœuvre échouait. Je l'ai également invité à discuter avec nos clients. Ceux-ci lui ont fait part de leurs remarques, toutes négatives, concernant les pannes, la dégradation des prestations liées à l'horaire 2013, les retards, les correspondances manquées, l'inconfort de la 1ère classe. L'un d'eux envisage même de résilier son abonnement de 1ère classe. Nous avons aussi entendu une cliente voulant se rendre à Palézieux, mais qui est arrivée à Bulle suite à un décrochage raté à Romont! Je sais même que certains clients ont renoncé au train, car ils n'étaient plus certains d'arriver à l'heure au travail. La seule remarque positive était qu'un cadre, sur initiative d'un mécanicien, vienne sur le terrain demander l'avis de nos clients.

Mani Haller a également rencontré des mécaniciens qui lui ont fait des mêmes remarques et apporté des suggestions d'améliorations, par exemple des solutions qui éviteraient la plupart des coupe-accroche, économiseraient quantité d'heures de travail improductives et amélioreraient les horaires pour les usagers de Romont et Palézieux.

Suite à cette visite, les mécaniciens et nos clients souhaitent voir quelque amélioration de la qualité des Domino et de nos prestations. Bonne route à tous.

**Position du VSLF**

Le VSLF déplore que l'on mette un point final au programme Domino alors qu'il subsiste des problèmes de freinage et que la cabine de conduite ne soit pas idéale pour la conduite en toute sécurité.

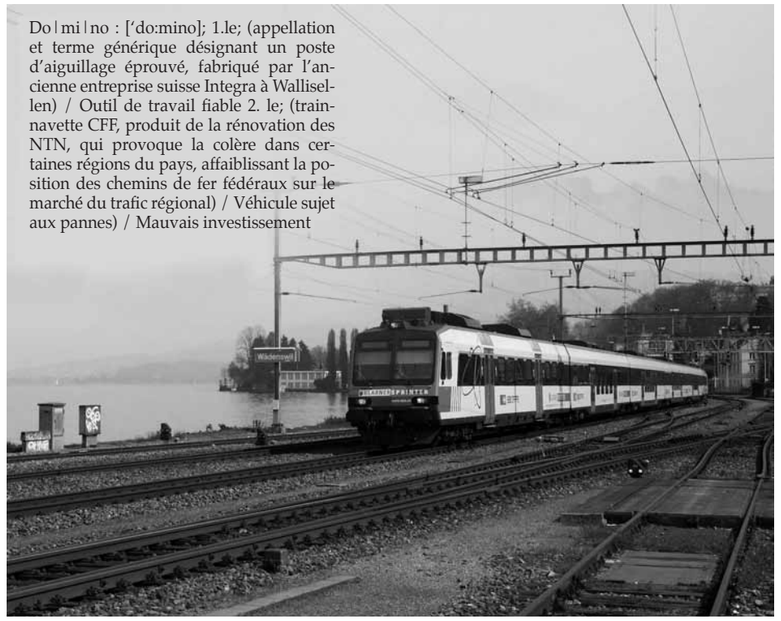
Le VSLF propose aux mécaniciens qu'en cas de freinage insatisfaisant, de faire un essai complet au sol et de faire un rapport ESI. Il faut adopter une conduite «défensive» en toutes circonstances et ne pas hésiter à engager un serrage rapide si l'on se rapproche d'un signal fermé et que le freinage ne semble pas efficace.

Le VSLF a informé officiellement la direction des CFF durant l'été 2012 que le comportement des Domino était inacceptable lors du freinage et que des mesures devaient être prises. Nous avons aussi déploré le fait que le pontage du frein d'urgence de ces véhicules n'était pas activé.

En ce qui concerne la cabine, nous vous suggérons de faire des KVP si vous n'en êtes pas satisfait.

# Domino et autres soucis

Le projet «Domino» a été lancé pour accorder une deuxième vie aux NTN (Nouveaux Trains Navettes) des années quatre-vingt et nonante, tout en s'adaptant à l'évolution des désirs de la clientèle. *Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*



Do | mi | no : [‘do:mino]; 1.le; (appellation et terme générique désignant un poste d'aiguillage éprouvé, fabriqué par l'ancienne entreprise suisse Integra à Wallisellen) / Outil de travail fiable 2. le; (train-navette CFF, produit de la rénovation des NTN, qui provoque la colère dans certaines régions du pays, affaiblissant la position des chemins de fer fédéraux sur le marché du trafic régional) / Véhicule sujet aux pannes) / Mauvais investissement

Les voitures standard I/II utilisées jusqu'à présent seront remplacées par les voitures intermédiaires Inova nouvellement acquises, tandis que les automotrices et les voitures de commande seront complètement révisées. Pour permettre un accouplement/désaccouplement rapide, certains des trains Domino sont équipés avec des attelages automatiques. L'objectif était d'obtenir un train suffisant aux exigences actuelles avec des coûts inférieurs à ceux d'un véhicule neuf.

Peu de temps après la mise en service des premiers véhicules améliorés, différents rapports faisant état de problèmes de freinage, en particulier dans des conditions hivernales, ont été rédigés par le personnel de locomotive. Dans les commentaires de lecteurs des éditions en ligne, on peut lire régulièrement des plaintes au sujet du bruit gênant produit par les courants d'air s'infiltrant par les portes d'intercirculation des voitures intermédiaires. Très souvent, les trains Domino sont carrément immobilisés et doivent alors être remorqués. Dernièrement, une «task force» a même été constituée afin de résoudre les problèmes des attelages automatiques, puisque des difficultés apparaissent aussi fréquemment pendant l'accouplement/désaccouplement. A certaines périodes, un mécanicien de réserve était même spécialement stationné à la gare d'accouplement/désaccouplement afin de conduire la deuxième partie du train à destination, en cas de problèmes.

Le récent appel d'offres pour le transport régional de la région de Coire/Sargans permet de conclure que l'objectif d'un véhicule bon marché n'a apparemment pas abouti puisqu'à cette occasion, c'est exclusivement grâce aux rames articulées (GTW) de leur filiale THURBO que les CFF ont pu soumettre une offre compétitive.

Malheureusement, les trains Domino ne sont pas le seul exemple où un véhicule fiable a été converti en source de problèmes par Operating P. Depuis leur «lifting» pour la conception duquel un bureau d'ingénieurs allemand a été spécialement mandaté – sans doute parce qu'au sein des CFF on ne dispose plus de l'expertise nécessaire – la fiabilité des voitures Euro-City a diminué.

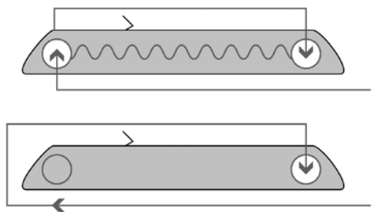
Pour tout cheminot impliqué, il est très triste de constater qu'aux CFF, durant les dernières années, une grande quantité de connaissances spécifiques au domaine ferroviaire ont été perdues en raison des restructurations sans fin et du fait de l'absence de leadership technique. On peut se demander de quelle façon les CFF pensent survivre sur «un marché de plus en plus dur» comme le souligne constamment le CEO des CFF.

# Autocongratulation au pays de l'auto-occupation

On doit laisser fondre longuement l'information concernant l'introduction des processus optimisés de préparation et de remisage des trains sous la langue. Les supérieurs (CLP) sont unanimes à dire que le nouveau processus est bien accepté et utilisé à bon escient. Comment pourrait-il en être autrement? *Hubert Giger, président VSLF*

Le fait est que le nouveau processus est une directive de travail, que le personnel est tenu de s'y conformer, que cela lui plaise ou non. Il serait intéressant de savoir si dorénavant le personnel des locomotives aura le choix d'accepter les directives de travail ou justement non... Ce qui frappe tout particulièrement: on passe beaucoup de temps à évaluer l'acceptation de mesures ciblées et de directives par le personnel concerné alors que les sphères qui les produisent ne sont pas toujours convaincues de leur utilité! Cela explique peut-être pourquoi une culture permanente et pénétrante de l'autocongratulation se développe aux CFF depuis un certain temps, laquelle ne laisse pas la moindre chance à aucune critique possible. Le groupe musical Pussy-Riot ne serait pas placé en cellule et déféré devant un juge aux CFF. Il serait plutôt encensé à mort par une propagande positive acharnée.
Le fait de devoir vendre un nouveau processus de travail avec un café et des croissants et ceci dès 3.45 h le matin laisse supposer qu'un possible non acceptation par le personnel des locomotives était à prévoir. La question se pose alors spontanément de savoir quand il serait possible, entre l'entrée en service et la première prestation de train, de boire le café et de manger les croissants. Existe-t-il encore du potentiel d'économie ou attend-t-on tout simplement que le personnel des locomotives consacre de son temps libre le matin tôt (ou mieux dit au milieu de la nuit) avant sa prise de service pour entamer un dialogue amical sur les processus de mise en service ou de remisage des trains. Le personnel des locomotives zurichois n'a, dans tous les cas, jamais utilisé la hotline «de mise ne service». Il serait intéressant de constater si cela est le fruit d'une mise en place de processus clairs ou si cela ne provient pas plutôt d'un renforcement de la résignation engendrée par les changements permanents.

°°-°19999"*19998**?



La progression de la productivité liée à une densification des processus s'établit progressivement. Un atelier d'optimisation en relation avec KAIZEN, sert à l'optimisation des processus. Une quelconque augmentation de la productivité qui pourrait en découler, autrement dit une économie est possible, mais ne devrait cependant pas être l'objectif premier. Visiblement, la progression de la productivité était le but des nouveaux processus et non l'optimisation des processus de travail. Honni soit qui mal y pense.
Le fait que nous autres mécaniciens de locomotives contribuions de manière si massive à l'élévation de notre compétitivité grâce à nos processus optimisés, que de plus on permette de la sorte de freiner l'augmentation du prix des billets, nous remplit de fierté et nous avons grande peine à retenir une petite larme. Peut-être serait-il plus simple d'en pleurer.
Lors du premier trimestre 2013, les innovations seront analysées et les améliorations nécessaires seront mises en place le trimestre suivant. On a ainsi la garantie que les départements d'optimisation auront suffisamment de travail pour l'éternité et que le personnel des locomotives aura l'obligation permanente d'étudier les adaptations qui en découlent durant leur temps libre. Si on devait calculer les coûts engendrés par l'étude de chaque modification par 2400 mécaniciens de locomotives, il y aurait fort à parier que les processus ne seraient élaborés qu'une seule fois, de manière propre et efficace. Les optimisations continuelles, auxquelles on assiste actuellement aux CFF ne peuvent pas être qualifiées autrement que de bricolage perpétuel. L'optimisation des navettes Re 460 n'ont jusqu'à présent jamais été introduites puisqu'on est confronté à un certain nombre de processus un peu nébuleux. Le fait qu'il existe des processus hasardeux en ce qui concerne la mise en service des trains – qui est un processus relevant de la sécurité –, est le reflet du chaos existant depuis de nombreuses années au niveau de la rédaction des prescriptions. Même les experts d'examens PEX sont désarmés et abandonnés à leur triste sort.
Les OWS planifiées aussi dans le cadre de la planification des ressources (RP) et des CLP nous font tendre l'oreille. Lorsqu'on parle d'optimisation de la planification des ressources, on parle d'économies et ça ne laisse rien augurer de bon pour la qualité de la planification, d'autant plus que pour la plupart des collègues de planification, on travaille déjà aux limites du supportable. L'optimisation de la communication des modifications de tours au personnel des locomotives concerné signifie en d'autres termes que les dettes de l'employeur sont converties en créances du personnel des locomotives. Le personnel des locomotives se répand d'ores et déjà en remerciements.
Le fait que l'optimisation des tâches administratives des CLP laisse supposer un formidable potentiel d'économies est une évidence, car il est de notoriété que le nombre de CLP a plus que doublé en passant de 30 à 65 en 2010 – mesure proposée par le CEO Andreas Meyer sur la base d'une quelconque directive concernant la conduite. Si on pouvait décharger les CLP des nombreuses tâches administratives parfois inutiles qu'on leur a attribuées dernièrement et qu'en contrepartie on ramenait leur nombre à l'effectif initial, les mesures d'économies seraient nettement plus grandes que celles produites par la mise en application de n'importe quel résultat d'un quelconque atelier d'optimisation.

## Information CFF P OP ZF

**L'introduction des processus optimisés de mise en service et de remisage dans le cadre de la conduite des trains est une réussite.**
*Vendredi, 21 décembre 2012, Saghi Gholipour*

Les processus optimisés de mise en service/remisage des ICN, Flirt, Domino, Regio-Dosto, DTZ et DPZ ont été introduits le 1 décembre, donc une semaine avant le changement d'horaire.
Lors de la phase d'introduction, les mécaniciennes et mécaniciens ont été soutenus par leurs supérieurs. A Olten, par exemple, les trois CLP ont dressé une tente «de mise en service» qu'ils ont tenue chaque matin du premier week-end dès 3.45 h le matin avec du café et des pâtisseries tout en se mettant à la disposition du personnel des locomotives en cas de questions ou d'incertitudes. Le personnel des locomotives zurichois a eu droit à une hotline «de mise en service» qui a été occupée tous les jours mais qui n'a jamais été utilisée.
Les processus de mise en service et de remisage optimisés ont été dans l'ensemble bien acceptés et utilisés par le personnel des locomotives; sur ce point, tous les CLP consultés ont été unanimes. Depuis le changement d'horaire, les temps prévus pour un déroulement optimisé de ces processus ont été adaptés dans Piper.
La progression de la productivité liée à une densification des processus s'établit progressivement: elle contribue à une augmentation de notre compétitivité vis-à-vis de la concurrence, apporte une amélioration visible du résultat financier de l'entreprise et permet une moins grande augmentation du prix des billets.

**Nouveaux ateliers d'optimisation (OWS) en 2013**
Lors du premier trimestre de 2013, les innovations seront analysées et suivies des améliorations nécessaires lors du trimestre suivant. En outre, d'autres ateliers OWS se dérouleront durant la même période. Ils traiteront des navettes Re 460, GTW, HVZ D et TGV-POS. Lors des OWS de l'année passée, les véhicules en traction simple ont été évalués et les temps pour les véhicules en commande multiple ont été calculés. Durant 2013 les processus pour les navettes et les trains automoteurs devront être optimisés.
Des OWS se dérouleront aussi auprès de la planification des ressources (RP) et auprès des CLP. D'un côté, les processus de RP Lausanne et Zürich devront être adaptés et d'un autre, on devra procéder à une étude et à une amélioration de la communication des modifications de tableaux de service au personnel concerné. En ce qui concerne les CLP, il s'agit d'optimiser les tâches administratives.

Mani Haller, responsable ZF
Beat Rappo, responsable des KVP ZF

# Comment les autres nous voient-ils?

Régulièrement, dans la rubrique «Kiosk» de la version online de la publication *Das Magazin*, des journaux spécialisés sont présentés. Dernièrement, ce fut au tour du Loco Folio. *Trouvé par Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Ci-dessous un certain nombre de trouvailles du «Kiosk»: nous ne sommes même pas au courant d'une grande partie de son contenu. C'est pourquoi les magazines spécialisés procurent beaucoup de plaisir, surtout lorsqu'on n'est pas soi-même un expert.
**Loco Folio: Comprendre la gare**
Le Loco Folio est une publication spécialisée à l'intention des malades sexuels du rail «Ferrosexuelle». Un magazine pour les hommes qui aiment tout ce qui bouge sur des rails, et qui ont transformé cet amour en profession. C'est la publication officielle du syndicat suisse des mécaniciens de locomotives et aspirants.
Contenu & mise en page: l'appartenance à un syndicat est tout de suite perceptible en arrière-plan dans le Loco Folio. Ce n'est pas un prospectus en papier glacé extra à l'image du très alléchant «En route comme chez soi» qui ronronne à nos oreilles (campagne de publicité des CFF). Il apparaît avec beaucoup de textes et de photos en noir et blanc, tout comme un indicateur officiel. Par contre, il met des thèmes sur la table que les chemins de fer aimeraient bien planquer au fond d'un tiroir. Et des thèmes où parfois le commun des mortels ne comprend que le mot gare.
Comme la phrase complexe: «Le comité de pilotage du projet partiel de la productivité avait comme mission de porter le temps de conduite du personnel des locomotives des 50,9% actuels au chiffre exigé de 55% en 2016.» Le béotien se dit: est-ce que je lis l'édition de 2012 ou suis-je déjà en 2016?
La phrase la plus juste: «Ça y est. La nouvelle édition du Loco Folio est enfin terminée.» Le même béotien approuve puisqu'il tient l'exemplaire dans ses mains.
La plus belle métaphore: La rubrique avec pour titre «La voix du président». On y lit des phrases comme: «Les moineaux piaillent sur les toits: une nouvelle société sœur va être créée pour le S-Bahn genevois.» Le béotien se demande: était-ce au moins des moineaux romands? Le salut du président nous montre à quel point le ton est personnalisé: «Je vous souhaite toutefois une bonne route pendant cette saison sombre et tranquille.»
Le plus mauvais chapitre : «Risque professionnel, accident de personne?». Derrière ce titre un rien cassant, se cache la plus grande angoisse du mécanicien. Que quelqu'un se jette une fois devant son train. Une mécanicienne décrit ensuite son attitude durant la marche: «Je déclenchais des attaques de panique en traversant les gares. Chaque personne sur le quai représentait un candidat potentiel au suicide.»
La question existentielle: que portent les mécaniciennes? Le Loco Folio dévoile: des habits pour femmes! Car comme nous le confirme une mécanicienne, il y a aussi enfin des jeans pour femmes dans l'assortiment. Auparavant elles devaient porter des pantalons pour hommes ou ceux en tissus de l'assortiment des agents de train. Le béotien conclut par une certaine réticence et se réjouit qu'il existe enfin les premiers essais de port de la version féminine des Poloshirts.

# Et une fois de plus : un membre du conseil d'administration en ébullition

Dans une interview du SEV du 5 Juillet 2012, Christiane Brunner, ancien membre du conseil d'administration des CFF, a accusé le VSLF de misogynie. Il semblerait - une fois de plus ? – que le tempérament politique ait pris le pas sur l'expertise des cheminots. Réponse. *Philipp Kunz, avocat*

*Philipp Kunz travaille comme avocat pour le VSLF dans l'affaire Christiane Brunner. Il a préféré la présente réponse à une confrontation au tribunal.*

Je « bous encore de rage » a déclaré la représentante du personnel des CFF sortante, Christiane Brunner, dans une interview avec le journal kontakt.sev, en pensant à la prise de position du VSLF contre la formation à temps partiel des mécaniciennes et mécaniciens de locomotive. Le VSLF serait contre parce que « en fin de compte, il ne désirerait pas de femmes dans cette fonction ». C'est une absurdité. Dans le LocoFolio 2/2011, page 97, le VSLF faisait remarquer : « Il y a 20 ans, de nombreux mécaniciens de locomotive ont accueilli avec scepticisme l'ouverture aux femmes de leur « profession d'hommes ». Aujourd'hui, les femmes en cabine font partie de la vie quotidienne - et à juste titre (...) La première mécanicienne de locomotive des CFF est membre du VSLF depuis le début. Le VSLF s'est toujours consacré à l'égalité des travailleurs, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, d'ethnie et d'âge ».

Les faits concernant la formation à temps partiel : Le VSLF n'a, à aucun moment et d'aucune façon, pris position quant à la formation à temps partiel. Il a critiqué l'objectif confirmé par les CFF, visant à faire travailler les étudiants, de plus en plus, pendant leurs moments de loisirs. Cela démontre que la formation normale des mécaniciens de locomotive est trop courte. Le VSLF s'oppose à un accroissement de la « formation pendant le temps de loisirs » ce qui est une revendication syndicale classique.

Alors pourquoi toute cette agitation ? Comment une syndicaliste reconnue, une politicienne d'envergure nationale, peut-elle suspecter une association professionnelle (!) de misogynie ? Par lettre datée du 10 août 2012, le VSLF a demandé à Madame Brunner de retirer sa déclaration et de faire une rectification dans le journal kontakt. sev. Nous n'avons pas obtenu de réaction à ce jour. Ainsi, le VSLF doit se rendre réponse lui-même.

La clé des déclarations faites par Mme Brunner, ex-candidate au conseil fédéral, pourrait se situer dans la toute première phrase de son entretien avec le journal. Elle a littéralement déclaré : *« Je ne suis pas vraiment devenue une spécialiste du travail des chemins de fer, mais j'ai pu apporter mon expérience syndicale et politique et, par exemple, ma connaissance du droit du travail et du deuxième pilier ».*

Oh ! Madame n'est pas familière avec la complexité de la mise en œuvre des modèles de temps de travail dans une entreprise en fonction 24 heures sur 24, avec des heures de travail irrégulières. Permettez-moi de demander : Mais qu'est-ce que Mme C. B. a fait pendant 7 ans au sein du conseil d'administration des CFF ? Comment pouvait-elle représenter les intérêts de travailleurs dont elle ne comprenait pas le travail ?

Nous n'approfondirons pas ces questions ici. Elles ne sont d'ailleurs plus vraiment pertinentes, puisque d'évidence, Mme Brunner est passée à d'autres domaines d'activité, faisant bénéficier d'autres organisations de ses connaissances sur le droit du travail et le deuxième pilier.

Retenons cette leçon : il est rare que la ferveur politique remplace l'expertise. Dans ce cas, elle a causé des dommages sans rien apporter d'utile à personne – ni à quelque femme que ce soit.

Smuv (… Uhrenarbeiterverband, 1992 umbenannt in Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen) bis zur Fusion mit der GBI (Gewerkschaft Bau und Industrie) zur Unia per 1. Januar 2005. 1996 orchestrierte sie die Gründung der «kleinen» Gewerkschaft unia für die Branchen Verkauf, Gastgewerbe und Banken.

Privat ist Christiane Brunner aktive Grossmutter und geniesst mit ihrem Mann Jean Queloz ihre zurückgewonnene Freizeit, möglichst oft in ihrem Chalet im Vallée de Joux.

klar … und überprüft … eingeführt wurde. Die Förderung … Frauen im Unternehmen – inklusive Kaderfrauen – hat einen grossen Schritt nach vorn gemacht. Es ist aber nicht einfach, und die Anstrengungen müssen langfristig aufrechterhalten werden. Was die Krippen betrifft, sind die ersten immerhin schon geplant. Und die SBB beteiligt sich am Lohngleichheitsdialog, den die Eidgenossenschaft und die Sozialpartner zusammen lanciert haben.

*Welche Verbesserungen müssten aus deiner Sicht vorgenommen werden, damit die SBB-Mitarbeitenden Beruf und Privatleben noch besser unter einen Hut bringen können?*

Teilzeitarbeit für Männer ist im öffentlichen Verkehr noch nicht sehr verbreitet, nicht wahr? Die SBB muss noch grosse Anstrengungen unternehmen, um sowohl den Frauen wie den Männern Teilzeitstellen anbieten zu können. Das Thema kommt zur Sprache, doch die konkrete Umsetzung scheitert noch an der Tradition und den Schwierigkeiten der Stellenplanung. Obgleich es offensichtlich ist, dass die Teilzeitarbeit eines der besten Mittel darstellt, um für Personen mit Familienverpflichtungen das Berufsund Privatleben vereinbar zu machen und um nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verlieren, die für die komplexen Abläufe des Bahnverkehrs schon ausgebildet sind.

Ich koche noch immer vor Wut über die Stellungnahme der Standesorganisation der Lokführer (VSLF) gegen die Einführung der Teilzeitausbildung für Lokführer/innen. Sie war dagegen, weil sie letztlich in dieser Funktion keine Frauen will.

*Was ist deine schönste Erinnerung aus deiner Zeit im Verwaltungsrat SBB?*



# A l'avenir, y aura-t-il encore besoin de mécaniciens dans les trains?

Après l'accident qui s'est déroulé à Neuhausen durant le mois de janvier de cette année, la presse a relancée la discussion habituelle sur la sécurité du transport ferroviaire. Il a été très vite évident pour tous qu'un mécanicien avait franchi dans ce cas un signal principal à l'arrêt. *Hubert Giger, président VSLF*

Et comme à l'église où un amen clôt la messe, la discussion de savoir si le mécanicien était encore nécessaire et pourquoi la technique n'était pas en mesure de conduire les trains a suivi cette conclusion lapidaire. Il est évident pour le VSLF, en tant que syndicat chargé de représenter les intérêts des mécaniciennes et mécaniciens, qu'une question de ce genre ne pouvait refléter qu'une incompréhension totale du trafic ferroviaire actuel en Suisse. Quelques extraits de la forêt de papiers:

**Blick du 17 janvier 2013:**

Est-ce-qu'il y a toujours besoin de mécaniciens? L'automatisation s'améliore de jour en jour.

ZURICH – Peu après la collision frontale de Neuhausen les CFF ont rendu public le fait qu'ils investissaient des millions dans les systèmes de sécurité ferroviaire. Les développements techniques placent la profession de mécanicien continuellement sous pression.(…)

De plus en plus, les systèmes automatiques reprennent les tâches du mécanicien. On se pose alors inéluctablement la question: est-ce-qu'on en aura toujours besoin? (…)

Selon les avis des experts, ce n'est plus qu'une question de temps avant qu'une exploitation ferroviaire automatique sans mécanicien soit introduite. D'abord dans le trafic des marchandises puis dans le transport des voyageurs. Avec quelques petits changements dans le système, on pourrait déjà acheminer maintenant un ICE sans mécanicien de Hamburg à Munich. (…)

Le porte-parole des CFF Christian Ginsig répond: «Les mécaniciens ont une tâche lourde en responsabilité. Il n'est pas question de s'en passer et aucune discussion dans ce sens n'a été entreprise.». Il n'y a donc pas lieu pour les CFF de poursuivre dans une démarche de renonciation aux mécaniciens.

**Journal SEV contact du 31 janvier 2013:**

L'accident de Neuhausen qui s'est déroulé en début d'année est à attribuer au fait qu'un mécanicien a franchi un signal principal à l'arrêt. Questions critiques au président de la LPV Urs Mächler.

(…)

Question de Peter Moor SEV: techniquement, une exploitation sans mécanicien serait-elle possible? Est-ce que cela représente aussi l'avenir en Suisse?

Réponse de Urs Mächler, président central LPV:

La dépense serait colossale, c'est pourquoi il n'y a pas lieu de se faire du souci pour le moment que ça nous arrive.

**NZZ du 24 janvier 2013:**

Un symposium à Zürich montre des pistes en vue de l'automatisation et de la progression en matière d'efficacité des chemins de fer.

Conduite automatisée : L'automatisation ne progresse pas seulement dans les centrales d'exploitation mais bien aussi dans les cabines de conduite des locomotives. Le mot magique est conduite adaptative. Cela signifie pour les CFF de fournir aux mécaniciens avant ou aux endroits des nœuds ferroviaires un plus grand nombre d'informations, comme la vitesse effective à respecter par exemple, afin d'éviter de se retrouver devant des signaux fermés.

Cette procédure, qui permet aussi une réduction notable de l'énergie consommée, permettrait dans un certain temps de développer une conduite automatisée des trains dans les points denses du réseau. La précision obtenue par cette méthode offrirait une réduction de l'intervalle entre deux trains de 120 à 100 secondes, un intervalle plus faible serait impossible pour des raisons physiques. Toutefois, dans les perspectives des experts, il continue à rester une place pour les mécaniciens de locomotives. Ils partent du principe qu'entre les points à forte densité (nœuds ferroviaires) les trains continueraient à être conduits «à la main».

Si d'aventure il était envisagé de faire rouler les trains sans mécaniciens de locomotives, le VSLF serait content d'en être informé assez tôt afin de permettre aux mécaniciens de locomotives une réorientation professionnelle.

# Chemins sécurisés – vraiment?

Nous rencontrons actuellement cette situation sur notre chemin de service «sécurisé» qui conduit de la place de parc de l'Europaallee à Zürich HB à l'accès officiel situé à proximité du poste directeur central ZSW. *Andreas Cadosch, mécanicien CFF P, Zürich*

Vu depuis le côté de la gare, tout semble normal ... Ce n'est que plus tard (espérons-le pas trop tard) qu'on réalise cependant que le décrochement de 50 cm ne peut être descendu que par un demi escalier de trois marches. La solution provisoire choisie d'élargir à court terme l'escalier par des plots en bois (les traces de cette installation sont encore reconnaissables) n'en était pas vraiment une puisque le tout était branlant et extrêmement glissant en cas d'humidité. L'ensemble disposait encore d'un incroyable potentiel de progression puisque le chemin était obstrué plus loin par une machine de chantier. Le chemin « sécurisé » nous obligeait à passer derrière le contrepoids de la machine en question. La nuit, ce n'est «qu'» inconfortable mais le jour, quand la machine est en fonction c'est tout simplement très désagréable.

La situation a été communiquée à la personne responsable et nous attendons maintenant de voir si une amélioration de la sécurité pourra être obtenue.

# Journée d'instr. CFF V

*Thomas Thurnheer, mécanicien CFF P, Schaffhausen*

La conclusion à apporter à la journée de formation 1-2013 où les irrégularités ont été abordées (par exemple le franchissement d'un signal nain à l'arrêt lors d'un mouvement de manœuvre refoulé) restera pour moi un mystère. Pour les trois incidents abordés, il s'agissait de prime abord dans chaque cas d'une défaillance d'une autre unité organisationnelle (entretien des véhicules, entretien du KIS, Infrastructure, préparation des trains). La mise en cause du mécanicien, qui représente le dernier élément de la chaine, était systématiquement faible. La critique suggestive exprimée à cette occasion à l'encontre de certains collègues démontre une absence de toute reconnaissance des missions affectées à ces entités et devrait être rejetée sous toute ses formes par le personnel des locomotives.

# Nouveaux mondes des WC

*Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Les CFF embellissent plus de 700 toilettes des ICN et de la flotte des IC 2000 dans le cadre du projet «mondes des WC» au moyen d'autocollants et ont débloqué un crédit dépassant la dizaine de millions de francs. Nous n'avons pas prévu ici d'aborder la plus-value d'un séjour aux toilettes dans un décor campagnard idyllique mais nous sommes convaincus que les clients des CFF devront prévoir des augmentations vigoureuses de tarifs chaque année pour ce projet ou pour d'autres réalisations de la même importance. De même, le personnel des locomotives contribue aussi au financement de telles mesures par une augmentation de sa productivité chaque année. Nous trouvons en outre remarquable qu'un membre de la direction générale des CFF, dont le salaire dépasse largement celui d'un Conseiller fédéral, se soit donné comme mission et ait trouvé le temps de se rendre aux ateliers de réparation d'Altstetten afin de participer à la présentation aux médias des autocollants pour les toilettes en question.

## VSLF Agenda

Un certain nombre de nos membres nous communiquent qu'ils n'utilisent plus les agendas du VSLF. Si vous ne désirez plus recevoir l'agenda du VSLF, nous vous prions de nous le communiquer en faisant une annonce sous agenda@vslf.com. Merci.

*Kay Rudolf secrétaire VSLF*



# Modèle dynamique d'un système ferroviaire (DESM)

Le simulateur Re-460 des CFF construit en 1997 ayant fait son temps, son objectif initial fut abandonné en 2011, où les CFF ont décidé de le mettre à disposition pour les investigations. Tout le système de simulation fut déplacé de Löwenberg au laboratoire de recherche de Deisswil, près de Berne. *Mike von Aesch, section BLS*

Le laboratoire de notre association DESM possède des simulateurs de locomotives supplémentaires ainsi qu'un choix d'appareils d'enclenchement, servant à détecter les méthodes et les approches théoriques car souvent, des problèmes complexes ne peuvent être analysés qu'au moyen de simulateurs.

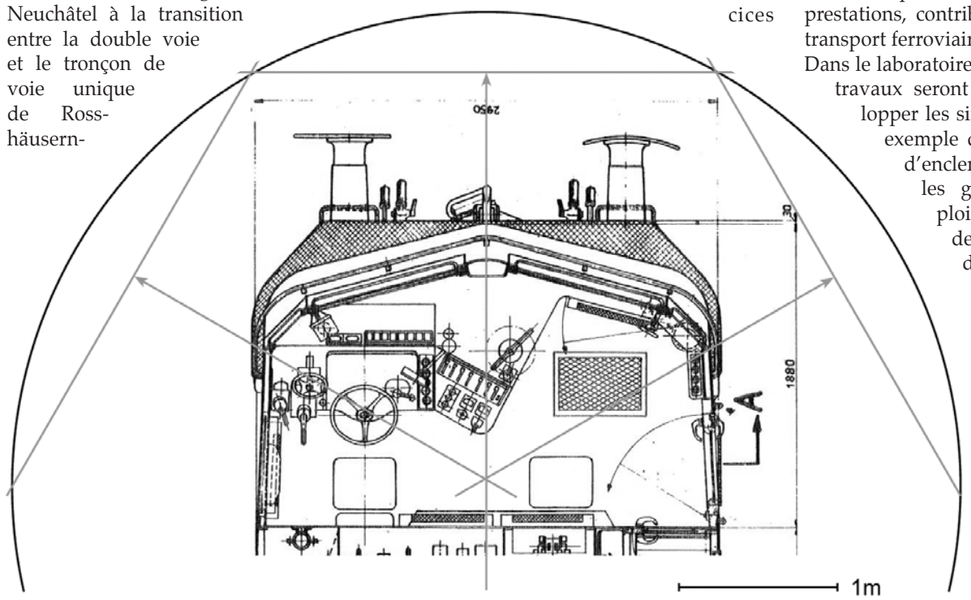
Les premières études, en mars et avril 2013, portent en priorité sur l'interface entre l'homme et la machine, en prenant l'exemple des deux professions de chef circulation des trains et de mécanicien de locomotive. L'influence de la prise personnelle de décisions par le mécanicien de locomotive (par exemple, diminution de la vitesse en fonction de l'horaire ou conduite continue à Vmax) ou les choix personnels du chef de circulation des trains, ne peuvent pas être mesurés de façon mathématique ou linéaire.

Un exemple tiré de mon quotidien: tard dans la nuit, j'attends le croisement avec le TGV de Paris sur la ligne Berne–Neuchâtel à la transition entre la double voie et le tronçon de voie unique de Rosshäusern-Gümmenen. La feuille de marche de mon S-Bahn prévoit que j'attende quatre minutes à la gare. Voilà pourquoi je continue, après le dernier arrêt planifié, avec la moitié de la vitesse prescrite, afin de parvenir à un «croisement simplifié» et pour ne pas arrêter mon train inutilement. J'ai pris cette décision, sans en informer le chef de circulation des trains. Ce dernier ne m'avertit pas non plus du fait que le croisement est délocalisé en raison du retard du TGV. En substance: j'ai inutilement perdu du temps, le TGV attend davantage à la gare suivante, et la communication entre le chef de circulation et le mécanicien n'a jamais eu lieu.

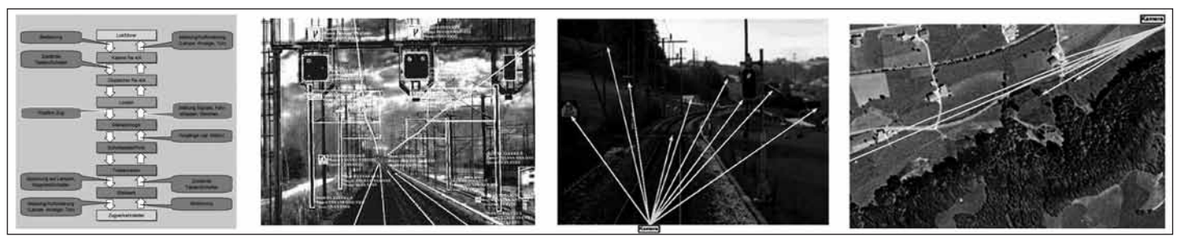
Aucun programme de simulation ne peut saisir ces aspects «humains» (voir Open Track). Pour cette raison, nous avons faits des essais intensifs dans le laboratoire de recherche avec des mécaniciens de locomotive bénévoles, indépendamment des ETF. Par le biais de deux exercices réalistes, nous avons analysé les perceptions liées à la sécurité, les décisions et les actions. Le résultat final de tous les participants est intéressant, les données et les conclusions ne peuvent pas être attribuées à des personnes individuelles. Dans une seconde étape, des recommandations appropriées, issues des constations établies, seront présentées aux ETF intéressés.

Actuellement, nous en sommes encore à l'évaluation exacte de toutes les données mesurées. Sans trop lever le voile, nous pouvons d'ores et déjà dire ceci: sur environ 580 actions de sécurité (respect des signaux, comportement à un signal à l'avertissement et/ou un signal à l'arrêt, mesures à prendre avec les signaux de groupe, ainsi qu'actions à effectuer lors de conduite avec le signal auxiliaire ou de formulaire d'ordres) 98% ont été exécutées correctement! Les tests sur le simulateur ont démontré que les mécaniciens de locomotive, indépendamment des ETF, réalisent quotidiennement d'excellentes prestations, contribuant à la sécurité du transport ferroviaire en Suisse.

Dans le laboratoire de recherche, d'autres travaux seront entrepris pour développer les simulateurs, comme par exemple de relier des appareils d'enclenchement de toutes les générations afin d'exploiter un «petit centre de contrôle». Pour plus d'informations, veuillez consulter www.desm.ch, les visiteurs sont toujours les bienvenus.




**Modèle de système ferroviaire**
Esquisse pour projection la simulation de la locomotive



# Enregistreur de conversations pour la gestion du trafic des trains CFF

Les CFF introduisent l'enregistrement des conversations pour la gestion du trafic ferroviaire. Par cette introduction, les CFF remplissent les recommandations de l'Office fédéral des transports (OFT) et du Service d'enquêtes sur les accidents SEA. Tous les gestionnaires d'exploitations ferroviaires (y compris le BLS) pratiquent déjà l'enregistrement des conversations. *Daniele Guidetti, spécialiste en gestion des commandes auprès de CFF Infrastructure*

Les conversations sont enregistrées automatiquement et effacées après sept jours. Les conversations enregistrées ne sont écoutées et analysées qu'en cas d'événement ayant conduit à un accident ou à une situation dangereuse. Toute autre utilisation de ces enregistrements n'est pas autorisée. Seuls les spécialistes d'analyses désignés à cet effet ont un accès au système. La commission du personnel CoPe accompagne le projet. La protection des données et de la personnalité sont garanties.

Déroulement de la mise en place: automne 2012 à printemps 2013: évaluations des candidats (mise au concours publique)/ printemps 2013: réalisation et phase de tests/été 2013: introduction de l'enregistrement des conversations.

FAQ – les questions les plus fréquemment posées au sujet de l'enregistrement des conversations.

**1. Quelles conversations seront enregistrées?**
En principe, à de rares exceptions près (question 5), seront enregistrées toutes les conversations entrantes et sortantes qui passent par la téléphonie d'exploitation (BTA Frequentis) ainsi que certaines communications déterminées qui passent par le GSM-R. Le graphique montre toutes les communications qui seront enregistrées.

**2. Qu'est-ce qui sera exactement enregistré?**
D'une part les conversations elles-mêmes seront enregistrées. D'autre part il est prévu de sauvegarder diverses données comme par exemple le type de liaison, les participants à la conversation ainsi que l'heure du début et de la fin de la conversation. Toutefois cette liste n'est pas encore définitivement arrêtée: elle dépendra du fournisseur du système et des systèmes connectés (BTA-FRQ et GSM-R) qui vont réaliser techniquement l'enregistrement des conversations.

**3. Qu'adviendra-t-il des conversations enregistrées?**
Les conversations enregistrées seront sauvegardées dans le système pour une durée de sept jours. Si elles sont nécessaires à une analyse, elles seront spécialement conservées. Dans le cas contraire, ces conversations seront automatiquement et irrémédiablement effacées.

**4. A quelles fins les conversations enregistrées seront-elles utilisées?**
Après un événement ayant conduit à un accident ou à une situation dangereuse, une analyse des causes est faite. Si on arrive à la conclusion que la communication est en cause – par exemple en cas de déclarations contradictoires – les conversations enregistrées peuvent être écoutées et analysées. Les constatations faites peuvent aider à reconstituer entièrement le déroulement de l'événement et prévenir la répétition de tels événements ou d'événements analogues.

**5. Est-ce que mes conversations privées seront aussi enregistrées?**
Toutes les conversations transitant par la téléphonie d'exploitation (BTA Frequentis) ou GSM-R seront enregistrées. Les tiers qui participent à la conversation seront rendus attentifs par une brève annonce. Pour des raisons juridiques, les communications sortantes vers des personnes privées également ne peuvent être enregistrées que si celles-ci ont été informées au préalable. Comme de telles conversations ne sont pas déterminantes pour les CFF, on renoncera ici à l'enregistrement. Le système différencie les numéros de téléphone faisant partie d'une liste dite d'inclusion et non les participants à la conversation.

**6. Est-ce que les conversations enregistrées seront déterminantes pour mon évaluation personnelle?**
Non, les supérieurs de la ligne n'auront aucun accès direct aux données et conversations enregistrées. Ils ne pourront également obtenir aucun renseignement sur le comportement au téléphone.

**7. Qui a accès au contenu et aux données des communications?**
Un système d'autorisations à plusieurs paliers réglera de manière très détaillée l'accès aux différents niveaux du système d'enregistrement.
Seuls des spécialistes déterminés des analyses de l'Exploitation (I-B-SBE) auront accès aux données enregistrées, et cela uniquement si l'analyse des causes d'un événement l'exige.
Un autre accès au système sera garanti aux techniciens spécialisés de Telecom pour s'assurer de l'exploitation normale de l'installation. Le «Fachbus» de I-B pourra accéder aux données des communications pour les configurations et l'aide. Il ne pourra toutefois pas écouter le contenu des conversations.

**8. Puis-je écouter mes propres conversations?**
Non.

**9. Est-ce que la conversation sera enregistrée automatiquement? Ou alors ai-je la possibilité d'empêcher ou d'autoriser l'enregistrement?**
Les communications définies seront toujours automatiquement sauvegardées (voir question 4). Les participants à la conversation n'y auront pas accès eux-mêmes.

**10. Est-ce que mon chef écoutera mes conversations?**
Non, le supérieur de la ligne n'aura aucun accès direct aux données et conversations enregistrées. C'est aussi valable pour l'enquête par le supérieur après un événement.

**11. Quelqu'un contrôlera-t-il à quelle fréquence j'ai des conversations privées?**
Non. Le système ne peut pas différencier conversation privée ou de service en fonction du contenu.
Il n'y a également aucune possibilité de contrôler à quelle fréquence un numéro privé a été composé car les conversations sortantes ne sont pas enregistrées.

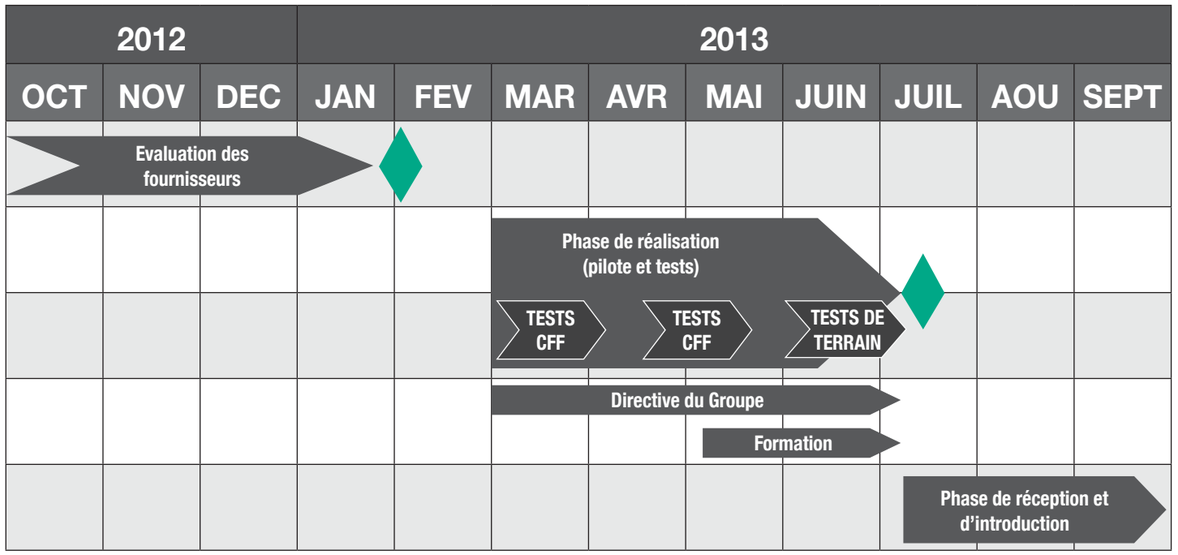
**12. Le fait que quelqu'un consulte des données du système d'enregistrement sera-t-il protocolé?**
Oui, toute activité dans le système d'enregistrement sera protocolé.

**13. Que dit la protection des données de ce projet? Qu'en est-il de la protection des données en général?**
Toutes les exigences vis-à-vis de l'enregistrement des données ont été discutées avec le préposé à la protection des données du Groupe. Le système choisi remplit toutes les exigences de la protection des données.

**14. Que pense la CoPe de ce projet?**
La CoPe accompagne ce projet depuis 2006 déjà et a fait des recommandations importantes.

**15. Est-ce que l'enregistrement entraînera un ralentissement dans le déroulement des communications?**
Non, les conversations seront enregistrées simultanément à leur déroulement. Il n'en découlera aucun ralentissement. Seule exception: pour les appels entrants dont l'appelant n'est pas connu du système, un texte d'information sera diffusé: «Votre conversation sera enregistrée pour la reconstitution de l'événement.» Cela ne concernera qu'environ 5% des appels.

*Le VSLF salue l'introduction de l'enregistrement des conversations aux CFF. Cette procédure peut protéger les mécaniciens en cas d'incident. Comme le mécanicien est seul lorsqu'il exerce son activité, l'enregistrement des conversations peut confirmer ses déclarations.*




# Clés

*Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Lorsqu'on évoque le terme de gros trousseau de clés, on pense d'emblée à un veilleur de nuit ou à un gardien de prison. L'utilisation systématique de l'électronique dans les systèmes de fermeture aurait tendance à rendre cette image obsolète. Ce n'est pas pour autant que le terme de gros trousseau de clés va disparaître puisqu'il est associé à une profession tout aussi ancienne; à savoir celle de mécanicien de locomotives aux CFF. Ces professionnels ont besoin de toute une panoplie de clés différentes pour effectuer leur travail quotidien. Cela a commencé par la clé carrée pour être suivie quelques décennies plus tard par une clé informe destinée à ouvrir le couvercle KESO qui protège lui-même la vieille clé carrée d'une utilisation abusive par une personne non autorisée. L'accès aux différents locaux de service ne peut se faire qu'au moyen de la clé de «Zürich» et comme les CFF ont décidé de coller la moindre à la modernité, ils ont équipé certains bâtiments de systèmes de fermeture électronique, de sorte que le mécanicien porte à son trousseau le petit frère moderne de la clé de Zürich, à savoir le badge «Legic». Son vestiaire personnel est aussi fermé à clé avec son propre système. Sans oublier que certains fabricants de véhicules, désireux d'abandonner le système de fermeture au moyen de la clé carrée, n'ont rien trouvé de mieux que de la remplacer par une version plus originale, à savoir une clé hexagonale. Il va de soi que ceux qui, parmi le personnel des locomotives, sont habilités à conduire des véhicules spéciaux emmènent encore avec eux un autre exemplaire de clé. C'est ainsi que les mécaniciennes et mécaniciens des CFF déplacent dans l'exercice de leur fonction tout un pot-pourri comique de six voire sept clés différentes tout en se demandant peut-être si ce système disparate de clés n'ayant rien à voir les unes avec les autres n'est tout simplement pas le reflet fidèle de l'organisation des CFF.

# Qualité du leadership

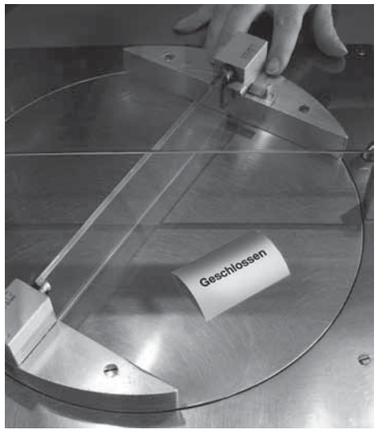
*Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

**Qualité du leadership à la conduite des trains Voyageurs**
Un épisode curieux a eu lieu à la fin de l'année dernière dans un dépôt de P-OP-ZF. En raison d'un incident grave lié à sa vie privée, un conducteur de locomotive a dû annuler son service du matin la veille au soir – jusque-là, rien de spécial. Ce qui est plus inhabituel, par contre, c'est qu'au lieu de la planification des ressources, un chef du personnel de loc s'est occupé du remplacement, causant beaucoup d'émotion parmi le personnel de locomotive local par sa façon d'intervenir dans cette affaire. Le CLP concerné a ensuite tenté de justifier ses actes, n'hésitant pas à recourir au mensonge. Entre autres choses, il a invoqué une pénurie de ressources au niveau du personnel de locomotive et il a fait jouer d'inexistantes demandes de changement de service des mécaniciens de locomotive. Le président de section a alors demandé au service compétent une explication avec prise de procès-verbal.
Le chef de filiale n'a accepté qu'avec réticence et il a publié, deux semaines après, un PV très édulcoré présentant de nombreuses lacunes et exposant toutes sortes de platitudes comme «en tant qu'employeur, L ZF doit agir avec son équipe, de sorte que tous les trajets soient effectués comme prévu. Ceci, en particulier, par souci de la clientèle. Nous roulons pour nos clients. Nous fournissons des prestations. Le client paie pour nos services.» Le président et la section touchée sont très en colère et, une fois de plus, preuve est faite que l'augmentation des coûts engendrée par le doublement des filiales et des CLP n'est en aucun cas proportionnelle à la qualité du leadership.

# Besoins de la clientèle

La fermeture des guichets des billets. *Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Dans la revue du personnel En route de décembre 2012 la responsable du trafic voyageurs des CFF déclarait à l'occasion d'une discussion concernant la fermeture des guichets des billets: «Nous devons engager notre argent là où il est le plus utile pour la clientèle.»
Le VSLF adhère sans conditions à cette déclaration. Mais nous aimerions volontiers savoir ce que la progression du nombre de cadres administratifs au sein du département de la conduite du personnel du trafic voyageurs liée au doublement du nombre de filiales et du nombre de chef du personnel des locomotives apporte à notre clientèle. Nous serions aussi intéressés de savoir quelle utilisation notre clientèle peut-elle faire du Forum «conduite des trains».
Le Forum «conduite des trains» est un outil mystérieux et à propos duquel peu de personnes connaissent les conditions exacte de son existence. Personne n'est en mesure de se représenter son sens ni ses intentions et le commun des mortels des mécaniciens de locomotives ne sait même pas qu'il lui est destiné et selon quels critères ses membres sont recrutés. L'unique chose qui est connues et que des rencontres de deux jours sont organisées deux à trois fois par année. Les découvertes qui résultent de ces réunions ne sont jamais publiées ce qui nous incite à penser que l'existence de ce forum qui devrait profiter à la clientèle des CFF – si on se base sur la formule de la responsable de la division voyageurs citée plus haut – même le tout puissant n'en a vraisemblablement aucune idée. La seule certitude qu'on a est que ce Forum ZF ne provoque pas des coûts insignifiants, coûts qui doivent finalement être couverts par le prix des billets.




# Bonnes vacances d'été

Les CFF recherchent des mécaniciens de locomotives de la division voyageurs pour assurer le trafic des grandes manifestions qui se dérouleront durant l'été (source: CFF P Intranet). *Comité central VSLF*

Les CFF recherchent des mécaniciens de locomotives de la division voyageurs, qui soit dit en passant disposent d'un minimum de jours de congés durant les week-ends, pour assurer le trafic des grandes manifestions qui se dérouleront durant l'été.

Dans ces conditions, le VSLF souhaite un été agréable et de bonnes vacances à tous ceux qui ne travaillent pas avec un horaire irrégulier.

## Grandes manifestations 2013

| |
|---|
| Frauenlauf Bern 9. 6. 2013 |
| Turnfest Biel 13.–23. 6. 2013 |
| Greenfieldfestival Interlaken 14.–16. 6. 2013 |
| Konzert Muse in Bern 15. 6. 2013 |
| Openair St. Gallen 27.–30. 6. 2013 |
| Sonisphere Festival, Basel 27./28. 6. 2013 |
| Albanifest Winterthur 28.–30. 6. 2013 |
| Blues'n'Jazz, Rapperswil-Jona 28.–30. 6. 2013 |
| Luzerner Fest 29. 6. 2013 |
| Zuger Seefest 29. 6. 2013 |
| Bon Jovi, Bern 30. 6. 2013 |
| SlowUp Jura 30. 6. 2013 |
| Züri-Fäscht 5.–7. 7. 2013 |
| Moon and Stars, Locarno 4.–14. 7. 2013 |
| Gigathlon 7.–13. 7. 2013 |
| Open-Air Frauenfeld 12.–14. 7. 2013 |
| Montreux Jazz Festival 5.–20. 7. 2013 |
| Paléo-Festival, Nyon 23.–28. 7. 2013 |
| Streetparade, Zürich 9.–11. 8. 2013 |
| Seenachtsfest Rapperswil 10./11. 8. 2013 |
| Filmfestival Locarno 7.–17. 8. 2013 |
| Open-Air Zürich 29. 8.–1. 9. 2013 |
| Eidg. Schwing- und Älplerfest, Burgdorf 30. 8.–1. 9. 2013 |



# Programmes d'éducation VSLF 2013 / 2014

**21/2014 PCT (f):**
Ce séminaire sert à approfondir les connaissances des prescriptions de circulation ainsi que les dispositions d'exécution PCT et DE PCT .
**Date:**
10 au 12 février 2014
**Lieu:**
Buffet de la Gare, Lausanne
**Conférencier:**
Daniel Angéloz
**Inscription:**
Jusqu'au 20 décembre 2014

**22/2014 PCT (f):**
Ce séminaire sert à approfondir les connaissances des prescriptions de circulation ainsi que les dispositions d'exécution PCT et DE PCT .
**Date:**
8 au 10 septembre 2014
**Lieu:**
Buffet de la Gare, Lausanne
**Conférencier:**
Daniel Angéloz
**Inscription:**
Jusqu'au 1 août 2014

**Coûts:**
Membres: CHF 180.00
Non membres : CHF 360.00
**Incluant:** Location de la salle, boisson lors des pauses, repas de midi (sans les boissons alcoolisées)
**Congé de formation:**
Le cours est reconnu par le BLS et les CFF. Au bon vouloir des autres entreprises de transport.
**Participants:** Max. 20 personnes

*CFF/CFF Cargo garantit, conformément aux accords GAV annexe 6, article 6, pour les séminaires VSLF des congés de formation. Les participants d'autres compagnies ferroviaires doivent se renseigner auprès de leur employeur concernant les congés de formation.*

***Inscription et informations complémentaires:***
*www.vslf.com / services / formation*

# Visite au Wylerpark

Service Federer - Return - Smash Federer - Breakdown Server CFF. *Daniel Hurter, rédaction Loco Folio*

Un groupe de testeurs du nouvel appareil LEA 3 s'est retrouvé un vendredi du mois de février dernier dans le bâtiment administratif des CFF du Wylerpark à l'occasion d'une instruction. Afin de servir pour leur utilisation en cabine, ces appareils avaient encore besoin d'être munis d'un certain nombre de logiciels utilitaires aussi appelés Apps. Le téléchargement de ces applications s'est montré long et fastidieux en raison d'une surcharge des serveurs internes, à tel point qu'il a dû être interrompu en raison d'un plantage de ces derniers. Les spécialistes IT présents sur les lieux n'ont pas été en mesure de déterminer les causes de ces difficultés. Or il s'est avéré que ce matin-là, la télévision diffusait un match de tennis auquel Roger Federer participait et que bon nombre de collaborateurs du Wylerpark désireux de ne pas manquer l'événement, avaient décidé de suivre la partie sur leur poste de travail. Cela a rapidement conduit à une saturation des serveurs internes et finalement au plantage de ceux-ci. Il ne nous a pas été possible d'obtenir les dates des ateliers destinés à l'optimisation des capacités d'administration des employés du Wylerpark, où, précisons-le, se trouve la direction de la conduite des trains ZF.

## iPad – personnel des locomotives

Comité VSLF

Le personnel de CFF Cargo et de CFF trafic voyageurs a été ou sera équipé d'un i-Pad. Nous demandons à nos membres de commander la Newsletter VSLF au moyen de leur adresse e-mail CFF: www.vslf.com/INFO/Newsletter

# Hans Utzinger-Rüegg

Nous prenons congé du membre fondateur Hans Utzinger-Rüegg, mécanicien de locomotives à Zürich. *Comité VSLF*

Nous avons appris que notre collègue pensionné Hans Utzinger-Rüegg, mécanicien de locomotives à Zürich, était décédé l'été dernier. Hans Utzinger a fourni l'énergie motrice pour la nouvelle fondation du VSLF, après l'échec de la révision des statuts du SEV qu'il avait proposée lors du congrès de 1956. Après de nombreuses discussions préparatoires organisées par Hans, la nouvelle fondation du VSLF est intervenue le 26 novembre 1957, lors d'une assemblée générale à Zürich, avec la participation de mécaniciens de locomotives en provenance de toute la Suisse.
Son engagement pour une représentation indépendante du personnel des locomotives en Suisse a porté ses fruits. Nous le remercions très chaleureusement pour son courage et sa persévérance.
Nous allons toujours conserver un souvenir respectueux de notre collègue Hans.

## Recommandations du VSLF

Afin de fournir une aide précieuse à nos collaborateurs lorsqu'ils sont confrontés à une situation extraordinaire, le VSLF a décidé, depuis cette année, de rédiger un certain nombre de recommandations qui figurent sur son site Internet dans une rubrique dédiée intitulée: «Recommandations». Ces recommandations ne remplacent pas la règlementation en vigueur mais la complètent sous l'apparence de «prescriptions d'applications».
Voir: www.vslf.com/RECOMMANDATIONS

Die Kolleginnen und Kollegen Simon Richard, David Lüdin, Natalie Zysset, Alexandra Wenzler, Marcel Narjes, Mike Strebel, Levent Morandini, Andreas Müller, Marco Zuin und Marcel Hämmerli haben im ersten Quartal 2012 ihre Lokführerprüfung erfolgreich bestanden. Dazu will ich nachträglich gratulieren. Ursprünglich sollte die Klasse nur im Regionalverkehr ausgebildet werden, was so gar nicht dem Depotprofil Basel entspricht. Mir ist nicht bekannt, von wem genau die «Idee» stammte, die neuen Kollegen und Kolleginnen nur auf NPZ/Flirt und Bo'Bo' fahren zu lassen, sie jedoch gleichzeitig auf anderen Fahrzeugen zu schulen, um so eine gewisse Flexibilität im Rangierdienst zu erhalten. Die Gruppe und ich sind zufrieden, dass es anders gekommen ist als geplant.

Im Februar 2013 hat eine neue Klasse ihre Ausbildung in Basel nach dem neuen Konzept begonnen. Neu gewählte Ausbildungslokführer werden sie schulen und betreuen. Wie weit das neue Ausbildungskonzept erfolgreich sein wird, hängt sicher auch von unserem Einsatz und Wissen ab.

Nebst den vierteljährlichen Sozialpartnersitzungen mit der Leitung ZF Nord hatte ich im abgelaufenen Geschäftsjahr eine erhöhte Frequenz an bilateralen Gesprächen mit Führungsvorgesetzten. Nachfolgendes Beispiel: Ende 2011 Jahres wurde ich von einem Kollegen gebeten, ihn bei einer protokollarischen Einvernahme zu begleiten. Stinkender, beissender Geruch auf einem Führerstand führten bei ihm zu Kopfweh und Übelkeit. Trotz Massnahmen konnte nur kurzzeitig eine Verbesserung herbeigeführt werden und er verlangte, ausgetauscht zu werden. Wegen Mangels an kundigen Lokführern waren anschliessend zwei Teilausfälle von Zügen zu beklagen. Gewisse Führungskräfte sahen die Massnahme des Kollegen als Exempel, das sie anschliessend an ihm statuieren wollten. Die Grundsatzfrage lautete: Darf die Unternehmung unter Androhung arbeitsrechtlicher Massnahmen einen Lokführer zwingen, seinen Dienst bei auftretender Übelkeit weiterführen zu müssen? Wer übernimmt in einem solchen Fall die Verantwortung bei Unregelmässigkeiten? Die Führung ZF reagierte entsprechend und folgte zum Glück nicht unsachgemässen Ansichten und Meinungen Dritter. Apropos Leitung ZF, besser Leiter ZF Manfred Haller: Er ist sehr bemüht, Ordnung und Ruhe in die Zugführung zu bringen. Ob das schon alle seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemerkt haben?

Ein anderes Thema, das die scheinbare Ruhe zu stören beginnt, sind die Dienstkleider. Nach GAV 161 Absatz 1 können die SBB ihre Mitarbeiter verpflichten, Berufskleider zu tragen. Näheres wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt (GAV 164 Absatz 3). Dienstkleider oder Uniformen haben Kennzeichnungscharakter und dienen der Corporate Identity. Mit den Dienstkleidern und unserer Beschilderung schafft unser Arbeitgeber gegen aussen einen klaren Kennzeichnungscharakter, wenn auch unterschiedlich zum Zugpersonal. Das Zugpersonal in seiner Uniform hat eine klassische Berufskleidung, mit der es wahrgenommen wird – auch nach der Arbeit und ohne Namensschild. Wir sollen auch nach aussen klar erkennbar sein, aber nur oder meistens beim unbegleiteten Verkehr! Wie soll das gehen? Der Kunde unterscheidet nicht, ob begleitet oder unbegleitet. Im Loginkurs zum Thema persönlicher Schutz wurde gesagt, dass der Kunde ja nicht auf dich persönlich schlecht zu sprechen sei, sondern auf die Uniform, welche die Unternehmung vertritt. Wir sind gespannt, was die Corporate Identity – auch CI genannt – der Unternehmung wert ist.

Die Sektion Basel des VSLF hat in ihren Reihen zwei pensionierte Kollegen, die im letzten Jahr ein halbes Jahrhundert Mitgliedschaft im VSLF feiern konnten. Es sind dies Fritz Schneider und Karl Locher. Der ebenfalls pensionierte Peter Dellsperger durfte letztes Jahr das 40-Jahr-Mitgliedschaftsjubiläum feiern. Hans-Peter Reutener, Eduard Marbach, Kurt Eggenschwiler, Mäni Bornhauser und Reini Truffer feierten 35 Jahre VSLF-Mitgliedschaft. Die zwei letztgenannten Kollegen sind nach wie vor aktive Lokomotivführer. Manfred Zima und Peter Streun konnten auf ein Vierteljahrhundert Mitgliedschaft zurückblicken. An dieser Stelle will ich allen für ihr langjähriges Vertrauen in den VSLF danken.

Ruedi Gfeller
Sektionspräsident Basel

Wir bitten euch, folgendem Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und ihm die letzte Ehre zu erweisen.
Nous vous prions d'honorer le souvenir du collègue suivant et de lui rendre un dernier hommage.
Vogliamo onorare la memoria del nostro collega che ci ha lasciato e gli rendiamo l'estremo saluto.

| Adolf Müller | Hans Utzinger Rüegg | Max John |
|---|---|---|
| Sektion Ostschweiz | Sektion Ostschweiz | Sektion Ostschweiz |
| *1923 | *1925 | *1924 |
| † 20.12.2012 | † 6.8.2012 | † 6.5.2013 |

In stiller Anteilnahme – Vorstand VSLF und alle Kollegen
Un recueillement silencieux – Comité central VSLF et tous les collègues
Gli dedichiamo qualche attimo di raccoglimento – Il comitato centrale del VSLF e tutti i colleghi







**Bericht BLS-Fachausschuss**

Im letzten Jahr wurden die NINA 525 und die Lötschberger 535 mit einer neuen Bremssoftware ausgerüstet, die es erlaubt, die elektropneumatische und die elektrische Bremse gleichzeitig zu betätigen. Leider wurde das Lokpersonal erst nach Abschluss des Updates darüber verständigt.

Der Fachausschuss hat für das Refit der NINA 525 eine umfangreiche Liste mit Verbesserungsvorschlägen erstellt. Wie viel davon umgesetzt wird, bleibt abzuwarten (Sparprogramm Gipfelsturm). Die Kupplungen werden laufend revidiert, wobei Verbesserungen einfliessen sollen, u. a. eine grössere Heizleistung. Der Fachausschuss hat darauf aufmerksam gemacht, dass das Anbringen wie das Entfernen der Schutzhaube nicht ungefährlich sind und eigentlich nur ein Provisorium sein dürfen.

Bei den Lötschbergern 535 soll die Klimaanlage im Führerstand verbessert werden. Zu diesem Zweck werden die Software angepasst und im unteren Bereich der Scheibe Luftleitbleche montiert, um die störende Zugluft zu reduzieren.

Die GTW verlassen die BLS auf Ende 2013 und werden von den SBB übernommen.

Bei den RBDe 565 wurde die Steuerung des Hilfskompressors angepasst. Bei den RBDe 566 II gibt es immer noch Probleme mit der Heizung im Führerstand. Nun werden bei diesen Fahrzeugen die Führerstandstüren abgedichtet.

Die MUTZ 515 sind auf gutem Wege, doch auch hier wird es noch Anpassungen geben. Das Fahrgast-Informations-System (FIS) wurde komplett neu aufgebaut, wobei hier der Arbeitsaufwand etwas unterschätzt wurde. Dies ist auch der Grund für die aktuellen Probleme. Für Ende März/Anfang April ist ein Update vorgesehen, das Abhilfe schaffen sollte. Die Firma Annax ist offenbar nicht in der Lage, die Systeme in einer Qualität zu liefern, wie sie zu wünschen wäre. Geplant ist ein FIS, wie es z. B. bei den SBB in Betrieb ist, mit Anzeigemöglichkeit von Anschlüssen und Verspätungen. Das FIS soll auch auf Störungsfälle ausgerichtet werden, wie z. B. vorzeitiges Wenden von Zügen usw. Es ist eine Studie in Arbeit, die aufzeigen soll, wie die restliche Flotte auf einen mit dem MUTZ 515 kompatiblen Stand gebracht werden kann.

Im Bereich der BLS soll das ETCS mit dem Level 1LS zuerst im Aaretal und auf der Lötschberg-Bergstrecke eingeführt werden, als Teststrecken sind die Bahnhöfe Spiez und Blausee ausgerüstet worden.

Thomas Krebs
Co-Aktuar Sektion BLS

DENK AN MICH
Ferien und Freizeit für Behinderte

89687
VSLF-Verband Schweizer Lokomotivführer und
Fahrdienstwärter
Dorfstrase 19
3646 Einigen

16. April 2013

**Spendenbestätigung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für Ihre Solidarität mit Menschen mit einer Behinderung. Damit helfen Sie mit, dass die Stiftung Denk an mich unvergessliche Ferien- und Freizeiterlebnisse, aber auch Verschnaufpausen für Eltern und Angehörige sowie zahlreiche Integrationsprojekte ermöglichen kann.

Gerne bestätigen wir Ihre schöne und grosszügige Spende von

**Fr. 1'000.00**

Was Ihre Spende auslöst zeigen diese Zeilen, die uns erreicht haben:
*„Ihr Beitrag ist für uns überaus wertvoll! Er ermöglicht den Bewohnerinnen und Bewohnern unseres Wohnheims unvergessliche Ferienmomente. Der Aufenthalt in einer fremden Umgebung weckt ihre Neugierde und vermittelt ihnen neue Impulse. Der Unterbruch der alltäglichen Routine bringt immer wertvolle Erlebnisse ins Leben dieser Menschen. Es werden plötzlich Dinge möglich, die in der gewohnten Umgebung nicht denkbar wären."*

Und diese Wertschätzung gebührt auch Ihnen. Herzlichen Dank.

Mit freundlichen Grüssen
Stiftung Denk an mich

Catharina de Carvalho
Geschäftsführerin

**Stiftung Denk an mich**
Geschäftsstelle Zürich
Brunnenhofstrasse 22
Postfach
8042 Zürich
T 044 366 13 13
F 044 366 13 12
info@denkanmich.ch
www.denkanmich.ch
PC 40-1855-4

Schweizerische Stiftung für das cerebral gelähmte Kind
Fondation suisse en faveur de l'enfant infirme moteur cérébral
Fondazione svizzera per il bambino affetto da paralisi cerebrale
cerebral

Bern, 15. April 2013 MH/gru

VSLF-Verband Schweizer
Lokomotivführer und
Fahrdienstanwärter
Herr Karl Liechti
Dorfstrasse 19
3646 Einigen

**Ein herzliches Dankeschön!**

Sehr geehrter Herr Liechti
Sehr geehrte Damen und Herren

Ihre Spende von CHF 1'000.-- hat mich sehr gefreut, und ich danke Ihnen herzlich dafür. Wir werden Ihren wertvollen Beitrag dort einsetzen, wo er gerade am dringendsten gebraucht wird.

Die Eltern eines cerebral bewegungsbehinderten Kindes stossen oft an die Grenzen ihrer Belastbarkeit, denn die Betreuung und Pflege ihres Schützlings braucht Geduld und viel Kraft. Mit ihrem Angebot „Entlastung" ermöglicht die Stiftung Cerebral betroffenen Eltern ein paar Tage der Erholung und Entspannung. Eine kurze, wirkungsvolle Pause mobilisiert neue Kräfte, um die Herausforderungen eines schwierigen Alltags wieder mit frischem Mut angehen zu können.

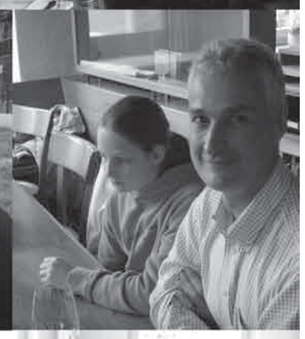
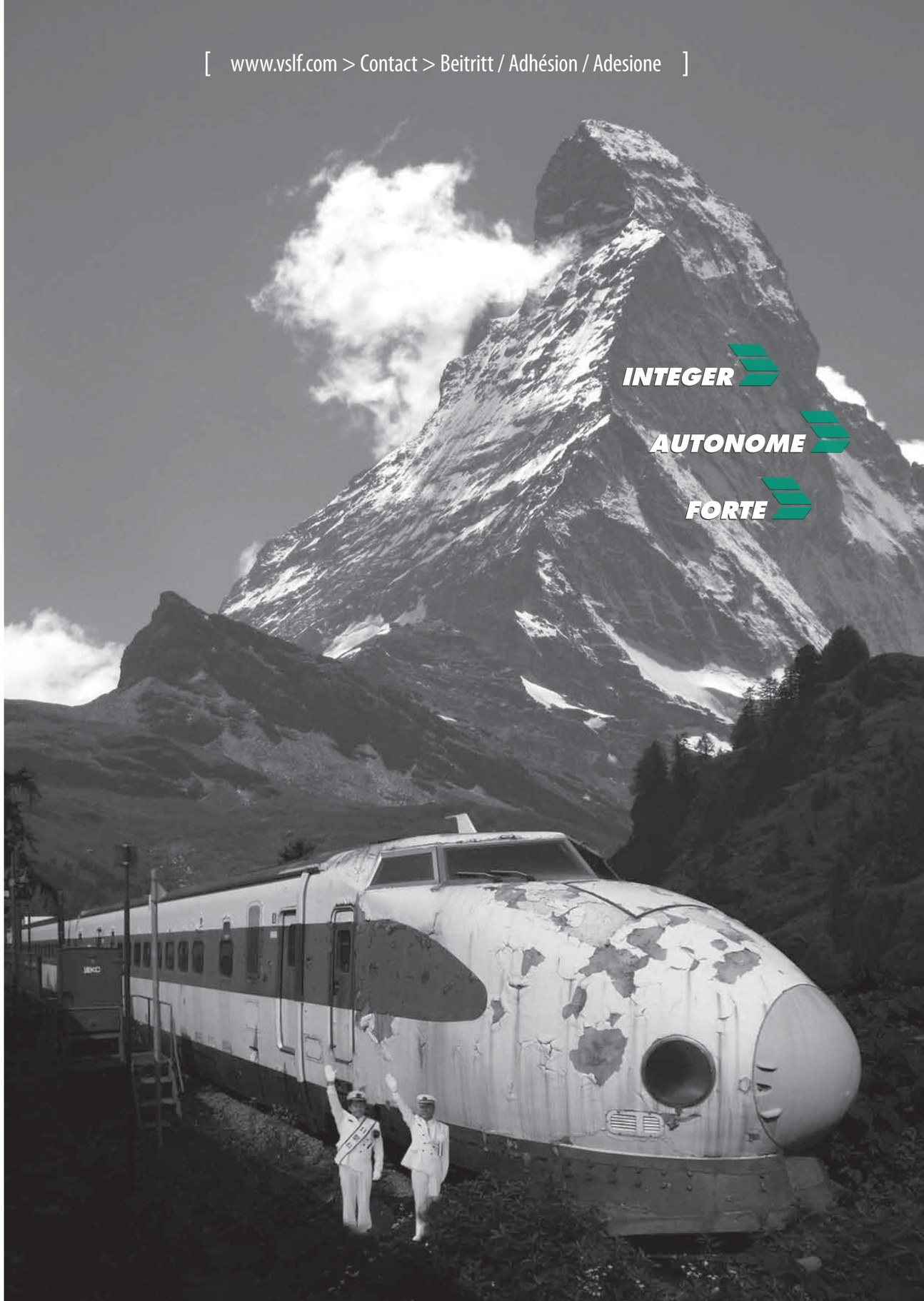
Im Namen betroffener Familien danke ich Ihnen nochmals ganz herzlich. Ihre Spende ist ein persönliches Zeichen des Beistehens, das wichtig und sehr wertvoll ist.

Freundliche Grüsse

Schweizerische Stiftung für
das cerebral gelähmte Kind

Michael Harr
Geschäftsleiter

Erlachstrasse 14, Postfach 8262, 3001 Bern, Postkonto 80-48-4
Tel. 031 308 15 15, Fax 031 301 36 85, www.cerebral.ch, cerebral@cerebral.ch
Enge Zusammenarbeit mit der Vereinigung Cerebral Schweiz

Der diesjährige Mitgliederausflug führte uns zur Rega nach Gossau/SG. In einer beeindruckenden Führung erklärte uns der pensionierte Gründer der Rega-Basis 7 sämtliche technischen und organisatorischen Eckdaten des Rettungskonzepts. Abgerundet wurde der meteorologisch erstaunlich stabile Mai-Wintertag (!) durch einen perfekt auf Ende der Führung getimten Einsatz und Start des Helikopters, sowie dem feinen Mittag- und Nachtessen im Restaurant Quellenhof mit angeregten Diskussionen. Herzlichen Dank an alle Beteiligten und vor allem an Vreni Bürgler für die – wie immer – perfekte Organisation des Anlasses.

Stephan Gut
Sektionspräsident Ostschweiz