www.cap.ch – a company of Allianz

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

Trois bonnes raisons de conclure l'assurance protection juridique privée et circulation privaLex®

Avec des honoraires d'avocat à CHF 300.– de l'heure et tous les autres frais qu'il implique (voir ci-dessous), un litige peut coûter très cher. Que vous fassiez valoir vos droits en tant que consommateur, usager de la route, vacancier, salarié, patient ou sportif, si vous voulez obtenir gain de cause, rien ne vaut une bonne protection juridique.

Avec la CAP, vous avez à vos côtés des spécialistes confirmés, qui vous apporteront une aide rapide et efficace. Sans oublier tous les frais pris en charge:

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

1 Prime avantageuse: rabais spécial de 50%

2 Jusqu'à CHF 600 000.– par sinistre

3 Couverture dans le monde entier

Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

J'ai lu les conditions générales (CG) sur www.cap.ch, je suis membre du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants (VSLF) et je conclus une assurance de protection juridique globale privaLex® pour:

☐ locataire (famille)	CHF 175.90 au lieu de 351.80/an	☐ locataire (individuel)	CHF 148.10 au lieu de 296.10/an
☐ propriétaire 1 imm.* (famille)	CHF 199.50 au lieu de 399.–/an	☐ propriétaire 1 imm.* (individuel)	CHF 171.70 au lieu de 343.40/an
☐ propriétaire plus. imm.* (fam.)	CHF 232.10 au lieu de 464.10/an	☐ propriétaire plus. imm.* (indiv.)	CHF 204.20 au lieu de 408.50/an

* Le montant de la surprime pour les propriétaires (de maison ou d'étage) varie selon que vous possédez un ou plusieurs immeuble(s) (p. ex. maison de vacances, résidence secondaire).

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 du présent coupon par la CAP)

Nom/prénom

Adresse/NPA/localité:

Téléphone fixe/mobile: | Date de naissance:

Date d'adhésion à l'association: | Numéro de membre:

Lieu/date: | Signature:

À renvoyer à: CAP Protection Juridique, Affaires spéciales, Case postale, 8010 Zurich, Contact: tél. 058 358 09 09, capoffice@cap.ch

Les Conditions générales et Conditions complémentaires (CG/CC) privaLex®, protection juridique globale, édition 02.2014, font foi. La protection juridique en rapport avec les activités statutaires du VSLF est exclusivement accordée au-delà de la couverture de base du VSLF.
Vos données sont traitées en toute confidentialité. 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 d'optimisation de produits et de marketing interne. Vous disposez d'un droit d'information ainsi que, dans certaines conditions, d'un droit de rectification, de blocage ou de suppression de vos données enregistrées sous forme électronique ou classées dans le dossier.

Editorial

Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio

Cet automne se fête pour la 25e fois l'anniversaire d'un des événements les plus bizarres de l'histoire moderne. Le 7 octobre 1989, les dirigeants de l'état et du parti socialiste de la République démocratique allemande se préparaient à fêter le 40e anniversaire de la fondation de la RDA. Pendant que les élites festoyaient dans le palais en souhaitant au moins encore 40 années d'existence de la RDA, dans la rue, à l'extérieur, la population manifestait et des dizaines de milliers de citoyens se préparaient à la fuite. Tous ceux qui avaient gardé les pieds sur terre, savaient que l'état vivait ses derniers jours. Endettées sans espoir de sauvetage, économiquement incapables de soutenir la concurrence, les infrastructures désespérément archaïques, les entreprises de production de l'état fermaient les unes après les autres. Sans parler des «cerveaux» qui auraient été nécessaires à entretenir les capacités de production et qui se trouvaient déjà à l'étranger ce qui a contribué qu'à peine une année plus tard, l'état appartenait déjà au passé. Quelle a été la cause d'une pareille erreur d'estimation de la situation réelle par les plus hauts responsables de l'état? Est-ce qu'on préférait se montrer aux fêtes d'inauguration et aux réceptions d'état plutôt que de s'occuper plus simplement à régler les problèmes du petit peuple? Est-ce qu'on a été trompés par les couches dirigeantes intermédiaires, lesquelles cherchaient à se profiler par le biais d'annonces de succès mensongères? Est-ce que le sens des réalités a été perdu parce qu'au lieu de convaincre les destinataires qui auraient dû l'être, on a préféré croire à sa propre propagande jubilatoire et qu'on a simplement choisi de faire confiance à l'appareil de surveillance toujours sophistiqué, lequel était chargé d'empêcher l'apparition et le développement de critiques émanant des plus puissants? Nous ne le savons pas, par contre nous connaissons la fin (heureuse) de cette histoire.

La question se pose alors de savoir si une pareille mésaventure peut aussi se répéter dans une entreprise. Est-ce que la direction d'une entreprise peut préférer se montrer à toutes les manifestations plutôt que de prendre des décisions indispensables au bien de l'entreprise? De ne pas être au clair avec la situation effective de l'entreprise, parce que les cadres inférieurs et intermédiaires cherchent à se profiler en embellissant la réalité ou en faisant de la rétention d'informations? Qu'elle préfère – au détriment des clients et des collaborateurs – se gargariser des annonces jubilatoires de succès produits par les responsables de la communication et de la propagande interne voire même qu'elle essaie de se convaincre que le recours à une caste dirigeante toujours plus petite permettra de ramener le calme à la base et que tout redeviendra comme avant? Est-il est concevable qu'une direction d'entreprise ne comprenne pas que la montagne des dettes – surtout après une hausse des taux d'intérêts – n'est plus maitrisable, que de plus en plus de dégâts inattendus apparaissent au niveau de l'infrastructure, que des sommes de plus en plus gigantesques vont être englouties dans un grand nombre de projets insensés, alors que pour l'entretien indispensable de l'outil de production, les moyens manquent à tous les niveaux? Qu'on ne soit pas en mesure de remarquer que bon nombre de forces de travail qualifiées quittent de manière résigné l'entreprise – dans le personnel d'entretien et d'exploitation – et que cette situation est due à une planification lacunaire et dilettante au niveau des cadres intermédiaires, incapables de se rendre compte que cela provoque un manque de personnel cruel et que relève attendue de manière urgente, tarde à arriver? Nous ne savons pas comment l'histoire va se terminer. Ce qui est cependant certain, c'est que dans cette édition du LocoFolio, un certain nombre d'articles vont parler des thèmes évoqués plus haut. Je vous souhaite une lecture agréable.

VSLF
Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter
Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants
Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti

Heureusement que vous êtes membre du VSLF. Car vous bénéficiez de plus de 25 % de rabais sur les assurances complémentaires de la CPT et vous profitez des nombreux autres avantages du numéro 1 des caisses-maladie online avec conseils personnalisés. Sollicitez maintenant une offre sur www.vslf.kpt.ch ou au numéro de téléphone 058 310 98 71.

KPT CPT
Simplement bien assuré.

La voix du président

Hubert Giger, président VSLF

Chers collègues,
La liberté de coalition est le droit de s'associer pour garantir et d'exiger de meilleures conditions de travail, comme le VSLF l'avait fait en 1876. Et c'est justement pour assurer ce droit qu'actuellement, les collègues du syndicat allemand GDL s'associent. Contrairement aux allégations propagées généralement par les communiqués de presse, il y a fort heureusement beaucoup de personnes qui soutiennent l'action du «petit» syndicat de mécaniciens, lequel exige de manière imperturbable que son droit soit respecté. Finalement c'est la responsabilité de la Deutsche Bahn si les nombreux jours de grève ont fini par irriter les usagers. Elle s'est élégamment retranchée derrière les politiciens et ne fait pas grand cas des dommages provoqués à la réputation des chemins de fer. Ceci ne représente pas un partenariat social tel qu'il vit en Suisse dans l'intérêt de tous les partenaires dont le VSLF fait naturellement partie.
De même, le système de formation suisse est un modèle en son genre et, à ce titre, la reconnaissance au niveau fédéral des professions et des procédures d'examens finaux permet d'assurer la pérennité de ce système tout en l'améliorant. Le projet de reconnaissance de la profession de mécanicien de locomotives en tant que deuxième formation est prêt à voir le jour, même si momentanément des questions de compétences sont encore à éclaircir. Je suis convaincu que celles-ci pourront être résolues et que le métier de mécanicien de locomotives existant depuis près de 150 ans parviendra à une reconnaissance et permettra ainsi une intégration et un ancrage attendus depuis longtemps dans le système de formation. Toute autre attitude serait non confédérale et poserait fondamentalement un certain nombre de questions.
Les nouvelles conditions d'embauche de mécaniciens étrangers en Suisse au-dessous des conditions salariales en pratique dans notre pays nous poussent à agir, de même que le sous-effectif caractérisé des mécaniciens de locomotives de la plupart des compagnies ferroviaires. Le fait que les mécaniciennes et mécaniciens puissent être à nouveau considérés comme des praticiens dotés d'un grand professionnalisme et chargés de grosses responsabilités tout en étant indépendants à 100% est une chose difficile à revendiquer bien que cette situation soit déjà vécue depuis de nombreuses années. La progression de la productivité et un changement continuel du travail vont de pair avec la garantie de conditions d'emploi correspondantes avec la situation actuelle, y compris dans les répartitions et les tableaux de service, sans oublier un salaire correct, tout particulièrement pour nos plus jeunes collègues.
La progression du partage du paysage ferroviaire de notre pays dans des oasis de bien-être peu opérationnels et pourvus des conditions de travail modernes d'un côté et, de l'autre côté, de départements productifs ou le personnel est soumis à la pression des prescriptions et des horaires, nous incite une fois de plus à nous investir en faveur de la sécurité.
Je vous remercie pour votre soutien actif dans la poursuite de nos objectifs communs et pour la confiance que vous témoignez aux VSLF. Je vous souhaite bonne route, tout particulièrement durant les fêtes de fin d'année.

Votre président
Hubert Giger

Est-ce que des trains vont bientôt rester en rade?

Depuis de nombreuses années, le personnel et ses représentants, mais aussi des statistiques internes à l'entreprise, ont attiré l'attention sur le fait qu'un manque de personnel se préparait – en vain! *Benjamin Jelk, Comité central VSLF*

Etait-ce de l'arrogance, de l'incompétence ou simplement une loyauté aveugle de la part de l'employeur qui pourtant risque maintenant, dans les plus mauvais cas, de conduire à la suppression de trains?
Ce que les syndicats avaient redouté et annoncé depuis de nombreuses années a toujours été pris et rejeté avec un sourire en coin de la part de l'employeur. Maintenant, une évidence amère a fini par arriver: dans l'Info électronique du Chef du 2 octobre, la division Conduite des trains de CFF Voyageurs reconnaît pour la première fois de manière ouverte qu'il manque des mécaniciennes et mécaniciens sur l'ensemble du territoire suisse. CFF Trafic des Voyageurs n'échappe pas à la règle pour une quelconque raison connue: pratiquement toutes les entreprises de transport ferroviaire combattent les problèmes de personnel auxquels ils sont confrontés. Ils avaient pourtant été avertis.

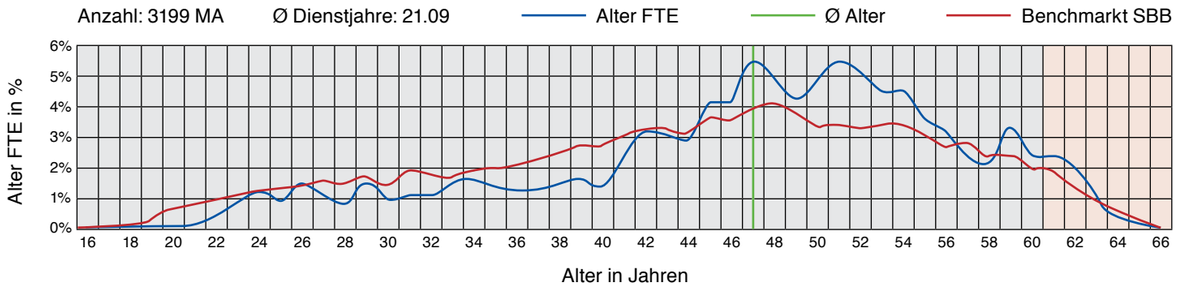
La cause remonte à des décennies et est un produit «maison»
Afin de comprendre le problème qui agite les grandes entreprises de transport ferroviaire avec les effectifs, il nous faut remonter quasiment de trois dizaines d'années dans le temps: après une grande vague de mises à la retraite et suite à l'introduction du tout jeune horaire cadencé accompagné de sa nette augmentation des prestations, les chemins de fer se sont soudain retrouvés confrontés, au milieu des années 80, à un net besoin en personnel des locomotives. Cela a eu pour conséquence que les CFF se sont mis à former des classes dans certains dépôts, parfois à la cadence d'une classe par mois, et que les collègues ainsi formés avaient pratiquement tous le même âge. Il était évident que tous ces collaborateurs allaient partir quasiment simultanément à la retraite environ 35 ans plus tard. Ce risque «de masse» aurait bien pu être atténué. Non, il aurait dû. A peine les besoins étaient-ils couverts, au début des années 90, que le recrutement des mécaniciens de locomotives a été réduit à son plus strict minimum, voire même suspendu pour une longue durée dans certaines régions. Le désastre actuel du personnel ne faisait que commencer.

La ligne zéro
On doit supposer que la politique très retenue de recrutement de nouveau personnel est basée une fois de plus sur les obligations d'économies qui ont été introduites et mises en application par des responsables soumis à la loyauté hiérarchique et surtout sans se poser de questions. Dès que les représentants du personnel tentaient de rendre les CFF attentifs à la menace qui se présentait, on leur plaçait devant les yeux, jusqu'à il n'y a pas longtemps, une représentation des effectifs et de besoins en personnel pour les deux ou trois prochaines années; une vision relativement limitée sur l'horizon et surtout pas un mot sur la vague des mises à la retraite imminente. On s'est contenté d'expliquer aux syndicats qu'il y avait lieu de garder un équilibre entre les besoins et les effectifs du personnel, c'est-à-dire de surfer quasiment sur une ligne proche de zéro. Ou encore plus idéal, comme c'était déjà mis en pratique: d'adopter une ligne juste au-dessous de zéro, au cas où une soudaine réduction des besoins se faisait sentir ce qui aurait comme conséquence de ne pas générer de coûts supplémentaires [sic]. Il a toujours été nié que cela était impossible à réaliser.
Effectivement: il est impossible de prévoir les besoins en personnel des locomotives avec une précision de 100%; il existe simplement un nombre trop élevé de facteurs inconnus, comme des dénonciations de contrats, examens médicaux éliminatoires ou départs à la retraite anticipée. Après des essais basés sur de nombreuses années, dont certains sont encore à réaliser, il est particulièrement difficile pour une compagnie de chemin de fer d'assurer sa production spécifique, à savoir acheminer des trains de voyageurs et de marchandises. Le fait qu'il existe aussi des entreprises ferroviaires qui ont bêtement oublié que les anciens collaborateurs ont droit à plus de vacances que les plus jeunes et qu'ainsi ils sont encore une ou deux semaines de moins au travail, n'est finalement qu'un détail navrant de plus.
On a besoin de solutions de manière urgente – mais sérieuses, s'il vous plaît!
Dans le cas de CFF P, la direction de la division Conduite des trains s'est excusée pour les étranglements au niveau du personnel et en a profité pour communiquer que la recherche de solutions était en cours. Le VSLF salue le constat de la situation tant attendu et accepte les excuses. En tant que syndicat de corporation le plus touché directement, il offre son soutien aux CFF pour parvenir à résoudre ce problème, mais exige simultanément d'être pris au sérieux lors des discussions. Nous n'allons pas tendre la main pour proposer une solution à court terme du type «emplâtre sur une jambe de bois» afin de rassurer le personnel sans chercher à déterminer et à corriger les causes de la situation.
Une chose semble claire: jusqu'à l'élaboration de solutions durables, il y a lieu de prendre des mesures urgentes et efficaces. Les propositions suivantes ne sont pas à attribuer à une quelconque polémique sur la situation mais bien plutôt à considérer, aux yeux du VSLF, comme des mesures sérieuses à suivre:

- Instruction immédiate du personnel des locomotives sur des véhicules et lignes supplémentaires, afin de permettre de simplifier la création et la couverture des tours. Le besoin en effectifs dans le cadre de la formation ne doit pas nous effrayer dans la situation actuelle puisque l'avantage final offre des possibilités nettement plus élevées.
- Instruction dans les plus grands dépôts possibles ce qui a comme avantage de répartir les besoins en effectifs sur les instructions et les formations et garantit un engagement plus économique – car plus flexible – des mécaniciens qui viennent de terminer la formation.
- Utilisation aussi rapide que possible de la tant attendue planification intégrale de la production entre CFF P et les sociétés filles telles que Thurbo par exemple. Grâce à la flexibilité dans la création des tours, la productivité du personnel des locomotives augmente, ce qui a une conséquence positive sur les besoins en personnel.
- Réduction du nombre de poste de supérieurs hiérarchiques directs des mécaniciens de locomotives et/ou conversion des postes de chefs du personnel des locomotives (CLP) en chef de team avec un pensum à la conduite de 60% au minimum. Avec cette seule mesure, il serait possible de couvrir un sous-effectif estimé de 30 mécaniciens.
- Dissolution des groupes de discussion et cercles, comme le Forum ZF par exemple. Si on considère qu'ils se retrouvent deux fois par année, la division Conduite des trains n'est plus en mesure de couvrir les prestations des mécaniciennes et mécaniciens concernés ainsi que des collaborateurs de la planification des ressources.
- Réduction de la priorité accordée à des groupes de projets discutables internes à la division conduite des trains. Ici aussi, chaque implication du personnel des

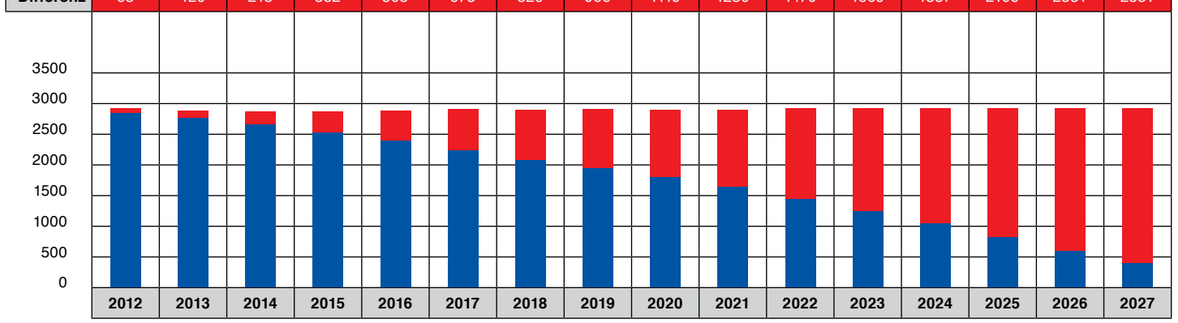
locomotives dans les travaux des différents projets ou même à la direction des projets éloigne un nombre incalculable de collaborateurs de l'activité de base de la division.

Retour sur la profession de rêve
Comme déjà dit plus haut, à côté de ces mesures immédiates, il y a lieu de définir des solutions durables. Un devoir capital serait de restaurer de manière incontournable le caractère de profession de rêve du mécanicien de locomotives. L'aspiration à faire reconnaître la profession de mécanicien de locomotives au niveau fédéral, requête qui est pour l'instant en cours d'élaboration par la branche des transports publics, revêt justement ici une importance capitale. La question de savoir si cette seule mesure sera suffisante pour que notre job redevienne une profession, prend ici toute son importance. Une chose est cependant certaine: chaque mécanicienne et chaque mécanicien représente une valeur inestimable dans la réalisation de l'activité de base de notre entreprise.



Triebfahrzeugführende VTE Kat. B

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bedarf	2943	2905	2896	2895	2910	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924
Bestand	2878	2785	2677	2542	2407	2251	2097	1958	1805	1644	1454	1255	1043	815	593	393
Differenz	68	120	218	352	503	673	826	966	1119	1280	1470	1669	1887	2109	2331	2531



De: <ap_ost@sbb.ch>
Date: 22 septembre 2014
A: Concerne: situation de la répartition entre le 1er et le 15 octobre 2014 au dépôt de Zurich

Bonjour,
Nous avons bouclé la répartition mensuelle pour octobre 2014 pour le dépôt de Zurich.

En raison de prestations supplémentaires et de divers chantiers, respectivement de fermetures de lignes, nous recherchons du personnel supplémentaire tous les jours et pour toutes les plages horaires.

Situation actuelle du personnel du 1er au 15 octobre d'après la répartition mensuelle:

Me, 01.10.2014:	–20
Je, 02.10.2014:	–25
Ve, 03.10.2014:	–25
Sa, 04.10.2014:	–20
Di, 05.10.2014:	–20
Lu, 06.10.2014:	–22
Ma, 07.10.2014:	–15
Me, 08.10.2014:	–5
Je, 09.10.2014:	–5
Ve, 10.10.2014:	–10
Sa, 11.10.2014:	–10
Di, 12.10.2014:	–20
Lu, 13.10.2014:	–20
Ma, 14.10.2014:	–3
Me, 15.10.2014:	–5

Un autre e-mail avec les tours ouverts pour la deuxième moitié du mois d'octobre suivra à la fin de cette semaine.
Les offres RE sont possibles avec des échanges pour d'autres jours de congé. Nous acceptons volontiers vos réponses à cet e-mail ou vous pouvez vous adresser à AP Ost au numéro de téléphone 051 222 25 61.
Merci beaucoup pour votre collaboration et bonne route.

Cordiales salutations
Marcel Sulser
Spécialiste CP CFF SA

Centrale de Zurich

Pénurie de personnel dans les rangs du personnel des locomotives

Depuis cet été, on assiste à une pénurie accrue au sein du personnel des locomotives, non seulement auprès des CFF, mais aussi dans les autres compagnies ferroviaires. Les causes sont multiples mais pas accidentelles. *Hubert Giger, Président VSLF*

Il en est ainsi dans les chemins de fer: par train, il est nécessaire de disposer de 1,0 mécanicien de locomotive. Si 0,9 sont à disposition, le train ne part pas. Ostensiblement et principalement chez CFF P, on table sur un léger sous-effectif du personnel; les responsables de cette situation sont connus. En outre, des lacunes de calcul ont été révélées puisqu'on s'est rendu compte qu'on avait purement et simplement oublié de tenir compte de la sixième semaine de vacances pour les collaborateurs de plus de 50 ans et de la septième pour les collaborateurs de plus de 60 ans. D'autres facteurs renforcent encore le manque de personnel tels que l'accroissement des demandes de travail à temps partiel (lesquelles devraient aller de soi chez un employeur désireux de vivre dans son temps), les collaborateurs détachés dans de nombreux groupes de projets, les participants aux indicibles forums ZF, sans oublier les diverses activités à côté des prestations de conduite et mises à disposition en tous genres de sorte que, par exemple, les supérieurs peuvent renoncer à leur autorisation de conduire et ne sont plus disponibles pour couvrir des tours. Il faut aussi constater que de plus en plus de personnel des locomotives abandonne le roulement.
Un facteur déterminant dans le manque de personnel roulant est l'absence de candidats adéquats pour la formation de mécanicien. A elle seule, CFF P désire former prochainement de nombreuses classes pouvant contenir jusqu'à 18 aspirants. Le BLS a une capacité de formation de 16 à 20 mécaniciens par an, ce qui couvre à peine les fluctuations naturelles. De même, Crossrail forme quatre classes de 16 aspirants, ce qui ne permet pas de compenser la grande fluctuation qui touche actuellement cette compagnie.

P.-S. Malgré le sous-effectif massif de mécaniciens de locomotives, la conduite du personnel a formé un groupe de travail constitué de personnel des locomotives ainsi que de la CoPe personnel des locomotives, laquelle devra définir les annonces des tronçons de ralentissement dans le LEA. On trouve tout de suite la solution à la question posée à ce groupe de travail: l'annonce sur l'emplacement d'un tronçon de ralentissement doit être visible sur le LEA du mécanicien avant qu'il n'ait franchi le signal avancé du chantier.

Chers participants et participantes du Forum,

Le cœur lourd, je dois annuler le Forum en novembre 2014 en faveur de nos clients. Il y a trois semaines, en estimant la situation du personnel, celle-ci semblait plus détendue. Avec les rapports mensuels reçus aujourd'hui, je me vois obligé de prendre cette décision. Puisque les mesures supplémentaires prises – les classes supplémentaires, emplois directs – n'agissent pas immédiatement, nous avons déjà décidé de raccourcir les jours du Forum en 2015. Certainement il n'y aura pas de Forum au printemps 2015. Nous vous informerons sur la décision prise pour le Forum automnal en temps voulu.

Je suis convaincu de votre compréhension pour cette décision et vous remercie pour votre engagement!

Cordiales salutations
Mani

Satisfaction des employés au sein des CFF Personnel de loc

Mon nom est Hans Küffer. J'ai travaillé 40 ans dans le dépôt des CFF de Biel/Bienne en tant que mécanicien de locomotive. Au printemps 2013, j'ai été chargé par la direction RH des CFF d'approfondir la question de la satisfaction du personnel de loc. *Enquête de Hans Küffer, mécanicien de locomotive de Bienne à la «retraite»*

Le travail a été défini comme suit:
- Analyser en profondeur les résultats des enquêtes 2010/2012 pour les mécaniciens de locomotive
- Procéder à des entretiens qualitatifs auprès du personnel de loc de P + G
- Identifier les causes et le contexte, élaborer des propositions pour mettre en œuvre des solutions pratiques

Les objectifs étaient les suivants:
- Rapprocher les cadres et la base
- Améliorer la reconnaissance mutuelle
- Bâtir la confiance
- Améliorer la communication > Flux d'informations

Procédure
Dans une phase pilote, j'ai interviewé 30 mécaniciens. Ils ont dû examiner dix questions de base. L'analyse des réponses a clairement démontré où se situaient la plupart des problèmes. A partir de ces constatations, j'ai mis en place une liste de questions visant précisément les points problématiques. La suite de la procédure a été discutée avec la direction RH. Ensuite, la direction de la conduite des trains P + G, les partenaires sociaux et la PEKO ont été informés avant que je commence la deuxième phase.
Dans la deuxième phase, j'ai interviewé 100 mécaniciens de locomotive supplémentaires. Les points principaux ont clairement démontré les raisons du mécontentement des mécaniciens de locomotive.
Chefs de service: Ils sont classés de très bons à inutiles. Le plus souvent, on leur reproche leur manque de compétences sociales...
Cadres/ligne: Beaucoup trop obtus, manque de professionnalisme. Qui est responsable de quoi? Les éternelles réorganisations sans information préalable au personnel, en particulier chez Cargo, sont insupportables.
RP/planification: Il y a de grandes différences entre Lausanne (mauvais) et Zurich (bon). Le respect des délais et la compréhension devraient être améliorés.
Infos / flux d'infos: Beaucoup trop d'infos sont mises en ligne. Il est difficile de ne pas manquer les choses importantes. Certains procédés devraient être réexaminés et simplifiés.
Principales conclusions des enquêtes
L'évaluation de toutes les entrevues n'a pas montré de problèmes fondamentalement nouveaux. Il est clair que les problèmes et les secteurs nécessitant une action urgente pour une meilleure satisfaction du personnel sont connus depuis longtemps.
Un changement de mentalité parmi les cadres est indispensable pour qu'un changement de culture soit possible. Sans changement à tous les niveaux, nous sommes incapables d'établir de nouveaux niveaux de culture et donc d'améliorer la satisfaction du personnel. L'esprit de clocher n'a pas sa place dans une gestion moderne. La ligne doit être considérablement réduite, afin de pouvoir comprendre où quelque chose bouge. L'efficacité et le professionnalisme doivent être améliorés.
L'humeur du personnel de loc est durement touchée, la satisfaction des employés est au plus bas. Attention, les pauvres niveaux de satisfaction du personnel ont des répercussions sur la satisfaction de la clientèle. Le personnel de locomotive ne se sent pas pris au sérieux. Tout est sans cesse remis en question. Les processus d'amélioration (KVP) sont traités sans professionnalisme et restent bloqués quelque part. Le manque de compétences sociales des supérieurs directs est critiqué. Le niveau le plus bas possible de la hiérarchie n'est pas toujours le bon endroit pour résoudre les problèmes. Il faut cesser de compter les minutes lors de la préparation des trains, sinon on finira par porter atteinte à la qualité et à la sécurité. Les temps de préparation et les temps de marche doivent être ajustés à la réalité. Le surplus d'informations doit cesser, il fait ((ist nicht eher faut statt fait gemeint?)) privilégier la qualité plutôt que la quantité! Le mécanicien de locomotive veut être reconnu comme un professionnel qualifié qui effectue ses tâches quotidiennes au mieux de ses connaissances et de ses capacités, tout en y prenant plaisir.
Je souhaite aux cadres des CFF la sensibilité nécessaire afin qu'ils puissent progressivement se rapprocher de la base.
A vous, chères et chers collègues, je souhaite de bons trajets dans un avenir digne d'être vécu.

Commentaires sur l'enquête de Hans Küffer

Nous considérons comme allant de soi qu'un bon employeur s'occupe de la satisfaction et des problèmes du personnel. Le VSLF a exprimé certaines critiques concernant l'enquête, ceci pour deux raisons. Tout d'abord, les relations entre les CFF et le personnel sont réglementées par les partenaires sociaux et les commissions du personnel. Nous avons eu assez d'enquêtes de tous côtés, créant suffisamment de confusion (peut-être à dessein?). Et d'autre part, les résultats n'ont rien de nouveau, ce sont ceux que l'on attendait: les problèmes sont tous connus depuis longtemps et, une fois de plus, on nous promet une solution. Dans un protocole sur deux, on retrouve des expressions telles que «des solutions sont examinées dans les divisions concernées afin de mettre rapidement en œuvre les mesures appropriées».

Nous souhaitons à Hans tout de bon pour sa retraite bien méritée.

Hubert Giger
Président VSLF

Agenda

Tous les membres qui ne désirent plus recevoir l'agenda du VSLF sont priés de l'annoncer à notre secrétaire Kay Rudolf au moyen du lien suivant: sekretaer@vslf.com. Nous vous remercions de votre collaboration. *Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio*

Considérations sur le mot «encore»

«Bien que la préparation ait pu être encore mieux faite, la mise en service de la nouvelle ligne diamétrale DML fonctionne très bien» a déclaré le responsable de la Conduite du personnel du trafic Voyageurs. *Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio*

Involontairement, les yeux restent coincés sur le mot «encore». Pourquoi, au nom du ciel ce mot figure-t-il ici encore? Cela signifie que les préparatifs en vue de la mise en service de la nouvelle diamétrale se sont bien déroulés, surtout pour le personnel des locomotives. Vraiment? Rappelons-nous.

1. Instruction
«5000 collaborateurs des CFF ont appris à connaître la nouvelle ligne diamétrale sur le bout des doigts» laissent entendre d'innombrables communiqués de presse des CFF. Une communication intéressante, il s'agissait vraisemblablement en première ligne du personnel des nombreux postes d'administration des CFF, qui ont déjà cultivé la fin du travail le jeudi après-midi comme étant une situation normale, de sorte que le vendredi peut être consacré aux séances de team, apéros, excursions de service ou visites, à la DML par exemple, afin de finir la semaine en beauté. Le personnel des locomotives, contrairement aux déclarations des attachés de presse, a fait connaissance de la DML dans le cadre d'une «journée de formation», sous la forme d'une étude personnelle, avec une brochure non dépourvue de fautes et un petit film sur lequel il fallait deviner l'emplacement des voies et des quais, comme seuls accompagnants. La connaissance de la DML effective, le personnel des locomotives «ordinaire» l'a faite seul dans sa cabine de conduite, en tête d'un train prévu à l'horaire et occupé par des centaines de personnes qui ont acheté un titre de transport en étant persuadés que le mécanicien qui les conduisait sur la nouvelle diamétrale était une personne instruite correctement.

2. Tableaux de service
Les travaux de construction de la gare Löwenstrasse et du percement du Weinbergtunnel ont duré sept ans et l'horaire prévoyant la mise en service de la DML était en vente depuis l'automne 2013. Pourtant, la planification des ressources a été tellement surprise par la mise en service de la DML, qu'elle n'a été en mesure de distribuer les nouveaux services que cinq jours avant la mise en service effective. Il n'a pas du tout été question dans ces conditions de la moindre collaboration avec la commission de planification du temps de travail APK.

3. Directive ZF 14/2014
Une directive osée, que le «Chef PEX» avait souscrite, disait «Dans cette gare, [Löwenstrasse, note de la Réd.] aucun mouvement de manœuvre (…) n'est autorisé», bien que dès le premier jour d'exploitation des mouvements de manœuvre avaient déjà été planifiés pour la mise en place, le rangement, le renfort ou la réduction des compositions. Face à cette situation le personnel des locomotives a réagi en fonction de son tempérament, parfois déstabilisé, parfois en colère ou amusé par les affirmations de cette «directive». Une des conséquences fatales de cette directive visiblement pas tout à fait correcte a été l'introduction de trains à circulation aux heures de pointe Lucerne–Zurich–Lucerne chère et gourmande en personnel avec chaque fois une locomotive de tête et une de queue. Cette situation a pesé de tout son poids dans une période où on annonçait déjà un «léger sous-effectif» du personnel des locomotives. En outre, la conduite de ces trains avec deux locomotives était réglée par une directive ZF avec des processus compliqués et parfois incompréhensibles, concernant la ligne de chauffage, la conduite d'alimentation, etc. et à accomplir dans le site de garage souterrain de Zurich-Wollishofen. Ce processus a dû être adapté déjà après quelques jours d'exploitations dans le cadre d'une nouvelle directive ZF.
La mise en service de la nouvelle ligne diamétrale a été considérée par les cadres des CFF comme une répétition générale en vue de la mise en service de la ligne de base du Gothard. Au vu des expériences faites par le personnel des locomotives lors de la mise ne service de la DML la citation faite par le responsable de la Conduite du personnel du trafic Voyageurs, «Bien que la préparation ait pu être encore mieux faite», pourrait bien être comprise comme une menace.

DML

Nouvelles méthodes pour l'acquisition de la connaissance de ligne. *Groupe technique VSLF*

Avant l'ouverture de la ligne diamétrale Zürich HB–Oerlikon par le Weinbergtunnel, le 15 juin 2014, on pouvait trouver des feuilles de commande pour l'obtention d'un DVD dans les locaux du personnel des locomotives. Il semblerait que les instructions ordinaires du personnel se fassent désormais durant le temps libre après acquisition d'un DVD à douze francs. Peut-être que ce moyen permet d'augmenter la qualité de la formation puisque la conduite du personnel de la division Voyageurs n'est plus en mesure d'organiser des journées de formation continue satisfaisantes.

Journée de formation CFF Voyageurs

Le fait que la journée de formation 2015 ait lieu en 2014 ne permet pas de faire des économies. Sauf si l'annulation de la deuxième journée de formation est prise en compte. Cependant, Manfred Haller, responsable P-OP-ZF, a nié ce fait lors d'une réunion avec le PDG Andreas Meyer et le directeur des ressources humaines Markus Jordi. *Hubert Giger, président VSLF*

Lors d'une réunion à Olten, le subordonné de Manfred Haller, Fabian Rippstein, chef de la Conduite des trains pour le nord de la Suisse, a par contre affirmé que la journée de formation avait été annulée pour raisons économiques, puisque seules des questions de qualité auraient été traitées, et que les économies ne touchent donc pas les questions de sécurité. Même la meilleure communication ne permet pas d'écarter les réalités déplaisantes. La remarque de Fabian Rippstein, affirmant que les économies ne touchent pas aux questions de sécurité, est en tout étonnante. Quand il s'agit du personnel de loc, toute activité a une influence directe sur la sécurité. Il est en soi surprenant que les jours d'instruction soient maintenant désignés comme journées de formation continue parce que, lors de ces journées, le personnel de loc n'est pas «formé», mais reçoit uniquement un minimum d'informations pour effectuer le travail quotidien plutôt mal que bien (Wikipedia: par formation continue, on entend toutes les activités qui servent à renforcer, développer ou renouveler les connaissances, les compétences et les capacités des personnes qui ont terminé une phase de formation initiale).

Classifier des éléments relatifs à la sécurité – tels que l'introduction de la commande des portes UIC 18 pôles et la commande du freinage d'urgence sur des trains tractés par des locomotives, qui fut réalisée de façon complètement chaotique et non professionnelle avec un flot de règlements sous forme électronique – classifier ces éléments comme des questions de qualité n'offre pas une bonne image de la qualité de la formation et de la formation continue à la Conduite des trains Voyageurs. Les problèmes liés à ce sujet se sont frayé un chemin jusqu'au conseil d'administration des CFF. Et qu'est que l'on entend par «si toujours d'actualité, inclus dans le programme» ? Traduit, cela ne signifie rien d'autre que «si vous, les mécaniciens de locomotive, n'avez toujours pas compris ces innovations malgré l'étude individuelle après une année de fonctionnement, ma foi, nous organiserons encore un peu d'instruction sur le sujet».

La formation et la formation continue du personnel de loc en sont arrivées à un niveau si bas que cela se répercute sur la motivation, le professionnalisme, la fierté professionnelle et la joie du travail. Finalement, cela implique des conséquences en termes de sécurité, et les responsables sont connus.

Extrait du procès-verbal de la réunion des partenaires sociaux à Olten, le 10 juin 2014:

Et est-il vrai que la deuxième journée d'instruction du personnel de loc de P doit être supprimée pour des raisons économiques?

Direction Bâle, Fabian Rippstein: *Oui, la deuxième journée d'instruction a été essentiellement supprimée pour raisons économiques. Lors de la deuxième journée d'instruction, les principaux sujets traités étant des questions de qualité, nous ne faisons pas d'économies sur la sécurité.*

Note de la rédaction: nous en avons maintenant la confirmation noir sur blanc, la journée de formation II de 2014 a été annulée pour des raisons économiques. Cependant, bien évidemment, aucune raison économique n'a empêché la «formation des mécaniciens de loc» du chef de la Conduite des trains sur un seul véhicule (FLIRT) et sur une seule ligne (Aarau¬–Rotkreuz). Sans vouloir offenser les collègues répartis à Freiamt, on se demande si la pratique sur cette ligne relativement reculée permet de tirer des conclusions relatives à toute l'activité des mécaniciens de locomotive de CFF P. Sur ce point, on peut mettre en doute le bien-fondé de ces «formations de mécanicien de loc». Malheureusement, on ne peut pas non plus dire que le chef de la Conduite des trains aidera, avec sa nouvelle formation visant à atténuer le manque de personnel de loc qu'il a contribué à causer, puisque, comme il l'a lui-même signalé, «je ne vais pas conduire moi-même, puisque la pratique pour une conduite responsable ne suffirait pas». Cette décision est compréhensible, car qui échangerait volontairement la responsabilité (virtuelle) d'une position de leadership – où en cas de d'échec le risque consiste tout au plus à être transféré à CFF Historic ou à un poste créé tout exprès – avec la (vraie) responsabilité du personnel de loc, qui doit payer les dommages causés avec de l'argent – ou même de l'emprisonnement et peut-être des remords à vie pour les souffrances occasionnées.

L'accent est mis sur la division Voyageurs – impacts sur ZF
1 mai 2014, par Manfred Haller

La prochaine journée de formation (WB I 2015) commence en décembre 2014. La Conduite des trains apporte ainsi une contribution financière au résultat de Voyageurs. La pression touchant aux pénuries de personnel est ainsi également réduite au sein de la Conduite des trains, permettant à la nouvelle formation CFF de stabiliser son organisation.

Jusqu'à fin 2014, de nombreuses formations continues individuelles sont prévues (formations sur les véhicules accrues, recrutement supplémentaire de personnel de loc, etc.). ...

Les sujets prévus à l'origine pour l'«approfondissement de l'exploitation UIC 13/18 pôles, NBA/NBÜ et l'atelier de qualité sur l'information à la clientèle» seront prioritaires pour la WB I 2015 et, si toujours d'actualité, inclus dans le programme.

Manfred Haller
Chef Conduite des trains
Karin Gröbli
Responsable AKP (formation, projets et processus)

Séance de coordination VSLF

La séance de coordination annuelle du VSLF s'est déroulée les 1er et 2 octobre à Schönenwerd. Hormis le comité central, les présidents de sections ainsi que les responsables des différents départements étaient présents. *Hubert Giger, président VSLF*

La CCT CFF / CFF Cargo 2015 avec ses modèles de mise à la retraite et de gestion du temps de travail a été présentée et étudiée avec attention. Le comité central élargi a considéré comme bons les résultats de cette négociation et a donné son accord en vue de la ratification de la nouvelle CCT CFF / CFF Cargo par le VSLF. Le conseil d'administration des CFF effectuera la même démarche à fin octobre afin de déterminer si les CFF seront en mesure de ratifier cette CCT.

Le VSLF profitera des assemblées générales de sections en novembre pour informer les membres de façon approfondie sur les nouveautés de la CCT. Nous vous prions de consulter la convocation à votre assemblée générale pour en réserver la date.

Un des autres thèmes importants abordés par le comité est le problème des caisses de pension dans différentes compagnies ferroviaires. La question des négociations salariales a aussi été abordée et il s'est agi de déterminer les exigences du VSLF.

Nous avons discuté de la démarche à entreprendre en ce qui concerne le salaire des mécaniciens italiens employés chez Crossrail à Brigue. Nous attendons actuellement que l'OFT détermine le salaire minimal de branche pour continuer notre action.

Le responsable de la formation, Christian Schneider, remet son mandat après 4 ans passés à cette fonction. Nous le remercions pour le bon travail accompli et pour l'organisation de nos cours de formation. En guise de successeur nous avons découvert fort heureusement deux jeunes mécaniciennes qui ont montré de l'intérêt pour cette tâche et qui ont donc été invitées à la séance de coordination.

La grande pénurie de personnel des locomotives dans toutes les compagnies ferroviaires du pays est un point noir relevé lors de la séance de coordination. Il paraît désormais certain que cette pénurie va encore se renforcer durant les prochaines années. Il n'est pas certain que le personnel des locomotives se laisse encore amadouer par des petits cadeaux pour obtenir plus de jours de travail comme cela s'était fait par le passé. La protection de la santé dans le cadre d'une plus grande charge de travail et d'une plus grande monotonie pose la question de l'augmentation continuelle du temps de travail et celle non moins cruciale de la sécurité. Le fait qu'il soit de plus en plus difficile de trouver des aspirants pour ce qui était autrefois une profession de rêve, n'est plus un secret pour personne. Le VSLF serait disposé à rechercher des solutions plausibles avec les compagnies ferroviaires afin que les trains ne restent pas à quai.

à gauche: Hubert Giger, Benjamin Jelk, Daniel Ruf du comité central VSLF

b.g.: Gabriela Fischer (à gauche) et Domenika Jaggi (à droite), candidates au ressort formation, Martina Nydegger, mutations (au milieu)

b.d.: Christina Engler, CCV VSLF, Domenika Jaggi, Ueli Amrein, section Lucerne, et Rahel Wyss, section Hauenstein-Bözberg

Flirt

Régulateur de vitesse déclenché sur les véhicules Flirt. *Groupe technique VSLF*

Le régulateur de vitesse V-Soll a été déclenché sur les véhicules Flirt équipés de l'ETCS depuis avril 2014 en raison d'un incident considéré comme relevant de la sécurité. La remise en fonction est soumise à une autorisation de l'Office fédéral des transports et est prévue pour la fin de l'année.

Ainsi, le personnel des locomotives doit conduire ce type de train sans régulateur de vitesse durant près de six mois, ce qui est certes possible, mais qui représente une charge de travail supplémentaire dans les prestations actuelles surtout dans un domaine relevant de la sécurité. Durant la formation, les courses d'essai et les courses de contrôle, le personnel des locomotives est obligé d'utiliser le régulateur de vitesse et d'en connaître parfaitement son fonctionnement, de sorte que les jeunes mécaniciens ne conduisent qu'avec le régulateur V-Soll. Cependant, le débranchement sur ordre du régulateur de vitesse sur l'ensemble d'une série de véhicule moteur retire un outil de travail prépondérant au personnel des locomotives et ceci sans alternative. La responsabilité pour les éventuels dépassements de vitesse ne sera certainement pas endossée par les autorités qui ont ordonné cette désactivation – comment pourrait-il en être autrement – mais bien, une fois de plus par le personnel des locomotives.

改善 Kaizen

Kaizen se réfère à une philosophie japonaise de vie et de travail qui tend à la poursuite de l'amélioration continue. Dans les affaires, le concept est devenu un système de management qui, souvent, va complètement à l'encontre des principes fondamentaux du Kaizen. ***Stephan Gut, président de section Suisse orientale***

La culture japonaise est fondamentalement différente de la culture occidentale, ce qui explique, du moins en partie, son impact durable. Ainsi les jardins japonais, par exemple, sont une expression de la philosophie et de l'histoire du Japon. A la différence des jardins européens, les Japonais cherchent à créer avec de la mousse, des pierres, des arbres et des étangs, un tableau d'ensemble harmonieux incluant le paysage environnant, comme les pentes des montagnes situées à l'arrière-plan. L'harmonie est essentielle; chaque caillou a son importance; tout changement, aussi infime soit-il, provoque un déséquilibre (c'est ce qu'on appelle l'effet papillon: des conditions de départ modifiées de manière insignifiante peuvent, à long terme, conduire à une évolution complètement différente). Le changement ne doit pas nécessairement aller de pair avec une amélioration de la qualité. Une réelle amélioration de la qualité est souvent «insignifiante» et ne peut se mesurer avec précision. De ce fait, elle n'a aucune valeur commerciale et passe souvent inaperçue.

Cependant, le destin des vérités magiques en provenance du Japon est aléatoire car bien souvent, seules certaines parties de la philosophie sont adoptées. C'est ainsi que, dans nos têtes, les arts martiaux du Kung Fu – essentiellement spirituels – se réduisent à Bruce Lee, les Origami à des avions en papier et le Kaizen à Kaizen Costing (KC). KC apporte seulement des petits changements graduels, sans réelle progression; des améliorations plutôt que des innovations. Cela peut conduire à un certain manque de perspective car le management se concentre sur des détails plutôt que sur l'ensemble du système.

KC poursuit plus d'un objectif. Principalement, on cherche à améliorer la satisfaction de la clientèle, puisque l'acquisition de nouveaux clients est plus chère que la fidélisation. Pour assurer la satisfaction du client, il y a trois facteurs importants à prendre en compte: la réduction des coûts, la qualité, et la vitesse (gestion du temps).

Qui sont les «clients» d'une entreprise? Tout d'abord, prenons donc les clients internes, c'est-à-dire les employés; ceux-ci sont contrôlés par les ACP (améliorations continues des procédés); on y reviendra. Deuxièmement, les acheteurs de nos services; ceux-ci sont nourris de statistiques destinées à justifier les coûts. Ces statistiques sont fournies par les chefs de service qui optimisent leurs employés quant à la rentabilité à l'aide du Kaizen. Et troisièmement, les chefs de l'entreprise proprement dite; ils contrôlent les chiffres des chefs de service qui doivent optimiser leurs employés avec Kaizen. Les partisans de la méthode Kaizen partent du principe que la situation actuelle peut être améliorée et qu'il faut y travailler constamment. Le système génère une énorme pression sur les employés afin de réduire tous les coûts possibles et d'atteindre les objectifs définis.

Il y a, dans la philosophie Kaizen, une liste de sept questions (les 7W, la méthode QQOQCCP, dite aussi méthode 5W2H) une sorte d'autocontrôl: Qu'y a-t-il à faire? / Qui le fait? / Pourquoi le fait-il? / Comment faut-il le faire? / Quand faut-il le faire? / Où faut-il le faire? / Pourquoi ne pas faire autrement? Ce catalogue de questions est lié au principe «va à la source» (genkin-butso). Cela implique, lors de résultats inattendus ou d'erreurs, de redemander cinq fois le «Pourquoi?» afin de parvenir à une solution. Dans le domaine du management de la qualité, ce principe est utilisé pour identifier les points faibles potentiels. Mais cela signifie également que les cadres devraient se faire une idée de la situation sur place, concernant un processus de production, par exemple, et éviter de prendre des décisions à distance. Apparemment, ce sont exactement ces sagesses-là qui sont élégamment contournées lors de la transposition du système à nos propres valeurs occidentales.

Une faille majeure, c'est le Kaizen en soi: la mise en œuvre de la philosophie met l'accent sur la réduction des coûts à court terme. Les ACP sont une partie intégrante de Kaizen qui se fait fort, essentiellement, d'encourager les employés à signaler les possibilités d'économies et d'innovation négligées par les chefs de service. Et profitons-en pour poser la question qui fâche, à savoir pourquoi ces innovations et ces économies ont-elles été manquées par les chefs responsables. N'attend-on pas d'un chef, justement, qu'il les décèle et les mette en œuvre de manière adéquate? Et comment les employés perçoivent-ils, au fil du temps, ces manœuvres d'optimisation permanentes?

Il existe une autre faiblesse, le rejet de responsabilité. Au lieu de correspondre au profil de son poste, on se rabat de plus en plus sur la responsabilité extérieure. Il suffit d'être chef; les ACP, le Kaizen, les employés etc. se chargeront bien de rattraper mes erreurs. Au lieu de compétence, il est avant tout question de produire les chiffres demandés et de dissimuler les coûts au mieux. La roue tourne si vite que les changements réels, innovants et durables sont devenus aussi rares que du vrai Ikebana en plastic.

Alors que nous nous dirigeons vaillamment vers l'iceberg avec le personnel de loc – accompagnés de l'imperturbable orchestre ZF jouant la chanson de la persévérance, le merci-pour-votre-engagement ou le nous-recherchons-40-hommes-pour-demain –, le cadre moyen continue joyeusement à organiser des voyages d'affaires au Japon, où il va apprendre à détecter les catastrophes à temps et à les empêcher.

Lorsque nous avons travaillé à la planification d'arrière-plan, qui trouve son origine dans l'allégation selon laquelle le personnel de loc n'était pas productif, nous avons été témoins de l'application du Kaizen: Quatre fois par an, dans chaque département, la journée 5S a lieu: 1. Réduction des temps de recherche et d'attente; 2. Evitement des déplacements inutiles; 3. Endiguement du surmenage; 4. Réduction des bases de données; 5. Diminution des fournitures de bureau. Dans la pratique, pendant cette journée, tout le monde s'appliquait à ranger ses tiroirs et – nous n'en avons pas crû nos yeux – à démonter son clavier (d'une valeur d'env. 20 francs) pièce par pièce pour nettoyer les touches avec des lingettes désinfectantes. Toute une journée, quatre fois par an. Et à 16 heures, le responsable du Kaizen arrive de Berne et contrôle la progression. Soit dit en passant, les résultats de la planification d'arrière-plan n'ont d'ailleurs pas été mis en œuvre et ce, malgré un potentiel de dizaines de millions.

Alors qu'un service apparemment sacro-saint s'étend avec un budget illimité, son succès principalement salué dans des campagnes de relations publiques internes, succès qu'on ne peut, après analyse et malgré beaucoup de bonne volonté, que taxer de modeste – si quelqu'un se donne bien la peine de faire un bilan des coûts et des bénéfices –, la réalité est un peu différente: dans les prochains mois, des trains seront bloqués par manque de personnel. Le sujet sera certainement d'actualité lors des prochains workshops Kaizen pour les cadres, auxquels des mécaniciens de locomotive prennent également part. La solution? Une phrase devenue courante à la base: «Faites une ACP.»

Pénurie de mécaniciens et difficultés à en trouver

Chaque mécanicien de locomotive connaît les appels ou les SMS des répartiteurs, avec lesquels ils nous demandent de travailler pendant des jours de congé prévus. ***Joe Brunner, mécanicien de Lucerne***

Etonnamment, il n'y a que peu de trains qui soient restés à l'arrêt en raison d'un manque de personnel. Ceci, parce qu'une large majorité du personnel de loc se laisse convaincre de renoncer à son jour de congé et donne son accord: «O.k., je viendrai.» D'une part, par intérêt, une demande de travail pendant un jour de repos prévu est accordée ou un tour convoité peut être exécuté, d'autre part parce que, malgré tout, le cœur de la plupart bat encore pour les CFF. Mais l'aide de ceux qui sont prêts à travailler régulièrement diminue. Nous, les mécaniciens de locomotive, nous nous sentons de plus en plus floués. Aucune instruction sur les nouveaux véhicules, délibérément, afin de réduire les coûts. La connaissance des lignes devient de plus en plus restreinte, et le travail monotone. Les tours sont continuellement optimisés par la planification des ressources et, de ce fait, plus stricts. Les mesures qui pourraient atténuer ces tendances coûtent et ne sont donc pas prises en compte. L'opinion des mécaniciens de locomotive est ignorée, encore et encore. A Lucerne, nous avons donc demandé par un vote que les tours de réserve ne soient qu'exceptionnellement répartis dans la rotation des tours fixes et qu'un groupe de réserve soit à nouveau formé. Deux ans plus tard, cependant, on recommence à incorporer des tours de réserve (il y a de nouveau un tour de réserve chaque semaine). Les raisons ne sont pas concevables, mais servent l'entreprise. La crème de la crème préfère s'amuser, une fois de plus, dans un groupe de travail – est-ce que quelqu'un sait, au juste, combien de groupes de travail il y a au sein des CFF? Ou on fait un «petit voyage d'affaire» dans un pays lointain, dont les bénéfices ne sont clairs pour personne. Des milliers d'heures de réunions ont lieu – nécessaires ou non – dans des salles de réunion quelconques. Le chef de la Conduite des trains Voyageurs ne s'est pas encore rendu compte de la situation ou alors il ne veut pas la voir. L'encadrement exagéré, absurde et complètement inutile par des chefs du personnel de loc devrait être aboli depuis longtemps. Généralement, quand un mécanicien veut rencontrer son chef il n'y arrive pas car ce dernier se trouve être en réunion. Il y a quelques années, il y avait un objectif d'entreprise: des hiérarchies horizontales et peu de chefs. Mais cela fait un moment qu'il n'y en a plus trace. Prenons un exemple de Lucerne. La direction locale de la Conduite des trains comprenait un chef et deux responsables du personnel de loc. Tout le monde peut voir sur l'intranet de quelle façon la direction de Lucerne s'est développée entretemps. Y a-t-il de meilleurs résultats pour autant? Pas vraiment. Tant que les supérieurs et les soi-disant forces vives de l'entreprise se cachent derrière des objectifs, il n'y a que peu d'amélioration à attendre pour les mécaniciens de loc. Par conséquent, à la question de savoir si notre catégorie de personnel peut ou veut travailler dans de telles conditions jusqu'à l'âge de 65 ans, on peut, sans trop réfléchir, répondre «plutôt non».

On essaye de se sortir de cette impasse par le recrutement désespéré de personnel de loc, en utilisant tous les moyens possibles. On voit bientôt des offres d'emploi dans chaque programme de tournoi amateur. De belles promesses sont faites et on fait l'éloge d'un emploi de rêve qui a depuis longtemps cessé de correspondre à la réalité. S'il y a tout de même quelques prospects qui se rendent à une réunion d'information, la plupart d'entre eux repartent très déçus. Tout d'abord, ils ont droit à une présentation «amateur» à l'aide de transparents, dont une copie est finalement remise aux participants qui sont restés jusqu'à la fin – pas une brochure professionnelle sur papier glacé, non, juste des copies de la présentation PowerPoint.

Si la plupart des participants ne sont pas intéressés par la formation de mécanicien de locomotive, c'est également dû à la rémunération plutôt chiche. Avec ce salaire, il est logique qu'il y ait des roulements de personnel. Et si quelqu'un se défend pour son salaire légitime, la direction lui fait profiter de son argument-marteau, la déclaration: «Alors va-t'en!» Sans commentaire. La grande question est de savoir si nous sommes à l'entrée du tunnel ou si l'on aperçoit déjà la lumière de la sortie.

Jusque là, de nombreux points ont été traités dans cet article. Y a-t-il aussi des propositions sérieuses, qui améliorent la situation générale? Oui, mais il ne suffit pas que la direction de la Conduite des trains Voyageurs se rende dans tous les dépôts et qu'elle n'assimile pas ce qu'elle entend. Il est par conséquent inutile de présenter davantage de suggestions, parce que les décideurs concernés connaissent depuis longtemps toutes les idées et suggestions!

Attraper le tigre

La connaissance et la fiabilité des mécaniciennes et mécaniciens ont fini par devenir une valeur précieuse; on devrait prendre soin de cette catégorie de personnel. Cependant, une certaine partie des cadres est loin de partager cette vision entrepreneuriale. *Benjamin Jelk, comité central VSLF, et Stephan Gut, président de la section Ostschweiz*

Un manque de mécaniciens de locomotive est en train de s'installer et toutes les compagnies de transport ferroviaire semblent touchées par ce phénomène. Les mécaniciennes et mécaniciens sont devenus progressivement un bien onéreux: le marché est petit et l'offre n'est pas à même de combler la demande. Rien d'étonnant alors au fait que les différentes compagnies se fassent de la concurrence maintenant sur le marché du travail et tentent de se «piquer» des collaborateurs. Dans une situation tendue comparable, les entreprises ne devraient pas chercher à faire fuir leurs mécaniciennes et mécaniciens mais bien plutôt à les fidéliser à l'entreprise. Des conditions de travail attractives, comme par exemple des salaires conséquents, constituent une des clés permettant de garder son personnel, mais des facteurs plus subjectifs tels que l'encadrement ou le ton des relations avec le personnel ne devraient pas non plus être négligés. C'est surtout la jeune génération (celle que les sociologues appellent la génération Y) qui réagit le plus violemment lors des désaccords avec l'employeur et qui ne craint pas de quitter l'entreprise. Cela demande donc un certain doigté de la part des supérieurs, ou, autrement dit: de disposer en plus des compétences spécifiques, de compétences sociales, afin de ne pas jeter ses propres collaborateurs dans les bras de la concurrence.

Variantes dans l'encadrement

La division Conduite des trains de CFF trafic des voyageurs emploie pour le moment environ 60 chefs du personnel des locomotives (CLP), dont une des tâches est la conduite et l'encadrement du personnel des locomotives. Une partie importante de ces chefs mérite une appréciation «bien à très bien» en ce qui concerne leurs compétences sociales. Ils ont la volonté et les compétences pour assumer un soutien efficace du mécanicien.

Comme dans tout groupe de personnes, il y a aussi des moutons noirs qui ne se contentent pas de saboter l'acceptation de leurs collègues auprès des mécaniciens mais qui – et cela est nettement plus préjudiciable – arrivent à irriter un personnel dont on a actuellement grand besoin et le conduisent, dans le pire des cas, à démissionner. L'encadrement du personnel, dont l'essentiel est constitué d'un caractère d'accompagnement et de soutien afin d'améliorer cette valeur déjà considérée comme bonne, s'est transformé au fil du temps en une dynamique autonome. Comme des petits rois, ils sévissent contre leurs subordonnés, bien que ce complexe de supériorité se base souvent sur une grosse erreur de raisonnement: ce n'est pas EUX qui garantissent la sécurité et la grande qualité des prestations mais bien ceux qui conduisent quotidiennement les trains pour notre clientèle.

Le VSLF reçoit régulièrement des rapports faisant état de méthodes hautement discutables en matière de conduite du personnel: à côté des cas de manques de formes de politesse ou de traitements incorrects, on reçoit aussi des annonces concernant des mesures de contraintes voire même des menaces de licenciement; souvent sans motif valable.

- Afin de garantir un minimum de participants, on intervient particulièrement auprès de jeunes collaborateurs pour qu'ils participent à des activités de groupes pendant leurs loisirs en leur présentant cette activité quasiment comme une obligation («l'entreprise attend cet engagement de ta part!»).
- Ont fait miroiter aux jeunes mécaniciens que le port de l'uniforme est obligatoire, bien que l'obligation du port de l'uniforme ait été tracé dans le contrat de travail. Certains CLP font pression par le biais de contrôles et menacent de répercussions si les objectifs du team qu'ils ont défini eux-mêmes ne sont pas suivis.
- Bien que cela soit clairement défini dans les prescriptions concernant le temps de travail, le temps consacré par le personnel des locomotives aux entretiens de service avec les supérieurs n'est pas octroyé.
-
- Les mécaniciens qui ne peuvent ou ne veulent pas employer leur véhicule privé lors de tours de service sont menacés de mesures de contrainte.
- Après trois jours d'absence isolés, un mécanicien a été soumis à une convention d'objectif pour manque de fiabilité. Il explique qu'il souffre de crises de migraine (confirmées par un médecin) et que cela ne dure, la plupart du temps, qu'un jour. La réponse de son supérieur précise que des journées d'absence isolées sont suspectes et à éviter autant que possible. Elles ne font que renforcer le bilan négatif des jours de maladie.
- Bien qu'il travaille de manière correcte, un mécanicien s'est vu reprocher une erreur de conduite et de service à la clientèle, en raison du fait qu'après une course de manœuvre, un voyageur a été retrouvé dans le faisceau de voies. Lorsqu'il a demandé à son chef pourquoi on lui reprochait cette erreur qui est la conséquence d'un processus lacunaire connu, son CLP lui a expliqué que cela résultait d'un désintérêt du service à la clientèle de sa part et que, «deuxièmement, on sait très bien qui paie nos salaires, à savoir: les clients!».
- Après un service de 35 ans sans accident, un mécanicien victime d'un cas de signal s'est vu traiter comme un petit enfant à qui on a répété plusieurs milliers de fois qu'il ne «devait pas le faire». Comme si cela ne suffisait pas, il est placé sous surveillance et menacé de licenciement si le cas devait se répéter.

Il semble aller de soi

L'encadrement du mécanicien devrait se recentrer sur l'essentiel, donc plutôt comme un service d'entre-aide en cas de problème que comme activité d'occupation pour les supérieurs. Car les mécaniciens s'occupent d'eux-mêmes une grande partie de l'année dans leurs activités quotidiennes. Ils sont formés en conséquent pour cela.

En moyenne, 1 cas de signal par mécanicien par 30 ans = 6600 jours de travail = 54120 heures de travail: cela signifie un taux d'erreur 0,0018%, si l'on calcule avec un potentiel de cas de signal par heure, ou, au contraire, une sécurité de 99,9982%, ce qui constitue une valeur impressionnante qui devrait fondamentalement inciter à un grand respect. Gestes métier, chaussures de sécurité, rétroviseurs, etc. sont abordés avec une dramatique et un alarmisme sans commune mesure, on pourrait penser de prime abord que cela constitue une petite pièce constituant un ensemble d'une grande fiabilité, mais on met plus en avant l'outil de contrôle que la garantie de la sécurité.

La fiabilité du personnel des locomotives représente une valeur considérable. Il est donc d'autant plus surprenant que l'on considère cette qualité comme allant de soi: les instructions concernant les procédures de travail sont considérées comme négligeables, car elles ne génèrent que des coûts; dans la pratique, cela fonctionnera bien uniquement grâce à l'engagement au-dessus de la moyenne des mécaniciens.

La même position du côté de l'employeur est aussi visible en ce qui concerne la disponibilité du personnel des locomotives. Comme le personnel des locomotives considère que la loyauté par rapport à l'entreprise va de soi, un sous-effectif de 10% est considéré comme une valeur acceptable. Le fait que les mécaniciennes et mécaniciens effectuant des tours de service supplémentaires n'aient que deux jours de congé en trois semaines et que cela leur procure des soldes de temps de travail nettement excédentaires, semble être pour le moment un détail secondaire. A la fin de l'année, ils vont être remis à l'ordre car ils n'ont pas contrôlé leur décompte de temps de travail et que cela pénalise les statistiques de leur supérieur.

Tout n'est qu'une question de respect

La plus grande partie des incidents n'est relatée qu'oralement par peur de la répression. Cependant, le fait que les rapports font le plus souvent référence aux mêmes supérieurs, permet d'accorder une certaine authenticité à cette représentation. Pour le VSLF, il est tout simplement incompréhensible que les CFF et les partenaires sociaux essaient constamment d'améliorer l'attractivité de la profession de mécanicien de locomotives au niveau de l'entreprise et des divisions afin d'assurer la relève, mais que cet effort soit brutalement et rapidement réduit à néant par certains représentants de l'échelon filiales/CLP. Il y a lieu ici d'agir rapidement. Il est inconcevable ici que surtout des jeunes collègues soient maltraités et servent de cobayes lors de démonstrations de force de la part de leur supérieurs. Les jeunes sont démesurément sous-estimés, ils ont un flair aiguisé lorsqu'il s'agit de leur encadrement. Ils appellent cela le «Bullshit Detector», lui qui est en mesure d'évaluer la réalité de manière plus précise que la WarnApp des CFF. Les jeunes connaissent mieux leur valeur sur le marché que celle que les CFF voudraient leur accorder. Même les échanges ennuyeux et répétés sans réfléchir du genre *«Comment vas-tu?»* ou *«Comment va la famille?»* ne sont plus ici d'aucune utilité.

Un jeune mécanicien a décrit de manière très pertinente: *«Auprès de mon CLP, j'ai toujours l'impression d'être un tigre dangereux qu'il essaie d'amadouer par de belles paroles, alors qu'il cache dans son dos une matraque. Mais si je n'arrive pas à obtenir l'emploi à temps partiel à 90% que j'ai demandé, je changerai de toute façon de boulot.»*

La solution est effectivement à portée de main: les mécaniciens attendent uniquement un respect sincère. Un esprit d'équipe professionnel entre professionnels, dans l'intérêt de l'entreprise. Tous ne sont pas aptes à remplir cette mission.

Temps partiel

Par manque d'intéressés: les CFF arrêtent la formation à temps partiel pour les mécaniciens de locomotive *SDA*

Les CFF n'ont en ce moment aucune classe de formation de mécaniciens de locomotive à temps partiel. La demande n'était pas assez importante.

Si suffisamment de candidats se présentent, la formation sera reprise, comme l'a confirmé la porte-parole Rahel Meile dans un communiqué de la «NZZ am Sonntag».

Une première classe de formation de mécaniciennes et mécaniciens de locomotive à temps partiel (60%) s'est terminée en avril 2013. La formation a duré 18 mois, comme l'a expliqué Rahel Meile. Douze personnes y ont participé. Pour le personnel d'accompagnement (les anciens contrôleurs) la formation à temps partiel continue. Il y a suffisamment d'aspirantes et d'aspirants. Le premier cours a débuté en août 2013.

Avec leur offre à temps partiel, les CFF veulent atteindre, entre autres, les personnes qui changent d'orientation ou qui cherchent à se réinsérer. (SDA)

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.ch,
par téléphone: 058 358 50 50, ou en contactant directement votre conseiller.

À vos côtés de A à Z

Allianz

Vive la France !

Durant une interruption de plusieurs semaines durant l'été 2014 sur la ligne Genève–La Plaine l'alimentation de la ligne de contact a été portée de 1,5 kV continu à 50 Hertz 25 kV alternatif. Simultanément l'ancien système de signalisation français a été remplacé par la signalisation suisse.
Christophe Forestier, mécanicien groupe France Genève

Le seul système de sécurité est le système français «KVB», lequel fonctionne de manière identique au système suisse «ZUB», cela signifie que lors du passage d'un signal imposant une réduction de vitesse ou présentant l'image d'avertissement, il n'y a plus besoin de faire de quittance. Les nouvelles compositions «Flirt France» roulent dans un mode «français» particulier et ont nécessité un certain nombre d'adaptations.
Depuis le 25 août, nous circulons sur la ligne modernisée Genève–La Plaine–Bellegarde. Cette modernisation que nous attendions depuis longtemps a consisté en une électrification en 25 kV de tout le parcours, équipement en signalisation suisse, banalisation de Genève à La Plaine, et block automatique SNCF entre La Plaine et Bellegarde. Nos anciens véhicules, les Bem550, ont été remplacés par de modernes RABe522, dites «Flirt France» avec climatisation, toilettes, etc ... .
Nous nous réjouissions de circuler sur cette ligne moderne avec des véhicules récents, hélas, le résultat suscite beaucoup de déceptions. À quoi bon se donner la peine d'aller en France, si c'est dans de telles conditions?
Les rames Flirt France se comportent comme des Flirt «Suisse» lorsqu'elles circulent sous courant suisse, soit 15kV 16 2/3. Après commutation sous 25kV 50Hz, le véhicule devient «français». L'appareil de sécurité est mis hors service au profit de la veille automatique, l'arrêt automatique est remplacé par la RSO et le KVB prend la place du ZUB. Tous ces appareils ont des principes de fonctionnement comparable. Des lors, nous avons un véhicule typé

Français circulant sur un tronçon purement suisse. Ainsi les soucis commencent, en voici quelques-uns:
Tout d'abord, le rapport de freinage déplorable des véhicules. Si la raison officielle (qui veut que quelles que soient les conditions du rail le coefficient d'adhérence soit identique) convient à certains, ce n'est pas mon cas. Nous circulons la plupart du temps avec des conditions d'adhérence bonnes, voire très bonnes. De temps en temps, ces conditions se dégradent et parfois, elles sont vraiment très mauvaises, et nous avons, je crois, la compétence de juger de ces conditions par nous-même. Dès lors, pourquoi sacrifier près de 50% du rapport de freinage? En cas de danger, outre siffler, nous n'avons que le frein pour tenter d'éviter un accident. N'oublions pas les freins électromagnétiques qui sont paralysés pour protéger un détecteur de boîte chaude. Ce frein ne s'utilise pas en temps normal, seulement en cas d'urgence. Dans ce cas, ne vaut-il pas mieux s'arrêter avant un obstacle en risquant éventuellement un dérangement plutôt que provoquer un accident? Le fait d'avoir paralysé les freins magnétiques et d'avoir réduit le rapport de freinage représente donc un immense coup de sabre dans la sécurité.
Passons maintenant à l'absence d'arrêt automatique et de ZUB sur une ligne CFF. Tous les signaux, de type «L», sont équipés d'eurobalises avec les fonctions ZUB et signum, et tous les véhicules CFF qui circulent sur le tronçon Suisse entre Genève et La Plaine frontière sont équipés de balises ETM. Malgré ces installations, et du fait que nous circulons sous 25 kV, le ZUB et l'arrêt automatique sont hors-service. Nous utilisons donc pour seul et unique système de surveillance le KVB, nos signaux n'étant pas équipés de RSO contrairement à ce qui se fait sur territoire Français. En comparaison avec l'ETCS, un dérangement système KVB ne provoque pas de freinage d'urgence. Nous pouvons donc circuler avec un KVB défaillant, sans aucune surveillance. Dès lors, pourquoi ne pas utiliser l'ETM avec l'arrêt automatique et le ZUB afin de garantir le niveau de sécurité élevé qui fait partie des objectifs de l'entreprise?
Je ne veux pas m'attarder sur les sifflements stridents des portes qui retentissent à chaque arrêt, les rétroviseurs remplacés par des caméras et écrans avec une image de très mauvaise qualité ou sur l'absence d'horloge en cabine, un détail très déroutant pour nous qui avons l'habitude de travailler avec un œil sur la montre (ponctualité), ni sur les témoins des portes en cabines qui n'indiquent pas la même chose s'ils sont sous le compteur ou sur la table. Sans oublier aussi les problèmes de configuration du KIS sur lequel nous devons

Office Fédéral des Transports OFT
Case Postale
3003 Bern

La Plaine, le 24 septembre 2014

Circulation sur la ligne Genève–La Plaine sous surveillance KVB sans répétition des signaux en cabine. Installation de l' «avertissement» à quittancer par le mécanicien à l'approche des signaux à l'arrêt.

Madame, Monsieur,
Les tâches du mécanicien répondent à une méthode de travail unifiée, en Suisse et dans les pays qui nous entourent. Depuis plus d'un demi-siècle le mécanicien confirme à l'aide d'un dispositif d'acquittement les restrictions ordonnées par la signalisation. Si la quittance tarde ce dispositif provoque l'arrêt du train. En cas de freinage insuffisant, c'est un second système plus récent qui provoque l'arrêt en surveillant une courbe de vitesse, y compris en ETCS L2.
La ligne Genève–La Plaine a toujours été un mélange entre CFF et SNCF, mais malgré les difficultés techniques il a toujours été possible de répondre à l'obligation d'unicité du geste métier en ce qui concerne la quittance des signaux à l'avertissement. Depuis la mise en service du 25 kV et des signaux suisses, nous déplorons le fait que malgré la présence d'Eurobalises avec fonctions «Signum/ZUB» on nous oblige à rouler sans les fonctions de l'appareil d'arrêt automatique. Conséquence : avec la suppression de la quittance obligatoire de l' «avertissement» par le mécanicien de locomotive, l'arrêt du train repose uniquement sur le système de sécurité. C'est l'abandon du principe homme et technologie, duquel ne subsiste que la technologie. Le VSLF considère la disparition de ce principe éprouvé et logique comme hautement problématique. Cela constitue clairement une réduction de la sécurité. Nous exigeons donc l'installation de l' «avertissement» sur la ligne Genève–La Plaine.

Lancé à 100 km/h, un train parcourt plus de 100 mètres en quatre secondes, on condamne donc actuellement le mécanicien à rester le regard rivé sur son pare-brise. Quittancer une panne, ajuster le système d'annonce à la clientèle ou changer de canal GSM-R peut signifier un signal manqué et une prise en charge par le KVB.

Pour rappel, nous circulions sous 1,5 kV avec des RABe524 modifiées capables de lire simultanément les Eurobalises et les patins de RSO SNCF. Si une telle modification est impossible sous 25 kV alors il est impératif de réinstaller la RSO sur ce tronçon. Il nous parait d'ailleurs surprenant que RFF ait accepté la situation actuelle sans exiger par exemple le genre de modifications qui ont été imposées à nos véhicules pour circuler sur leur territoire.

La ligne Genève–La Plaine est une ligne internationale sur laquelle circulent également de nombreux trains d'hydrocarbures et de produits chimiques. Malgré le KVB intégral, des trains Fret SNCF ont déjà provoqués des mises en danger, de surcroît dans un tunnel à simple voie qui croise la ligne d'un réseau RER en plein essor. En cas d'accident grave, c'est la responsabilité de ceux qui ont autorisé un équipement aussi lacunaire qui sera engagée.

Au lendemain de la tragédie de Granges-Marnand, Mme la Conseillère Fédérale Leuthard a affirmé qu'il fallait écouter les cheminots. Nous exigeons donc à la lumière de ces éléments que soit trouvée une solution répondant à la philosophie de travail du mécanicien.

Dans cette attente, nous vous prions d'accepter, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.
Cédric Marlétaz
Président de section
VSLF Genève
Copie a : Hans Vogt, Leiter L-K-SI, SBB AG, Bern

pianoter après le passage de la frontière, ou encore les «fiches-trains» pour lesquelles il est aussi nécessaire de bricoler sur le LEA en roulant (sécurité encore).
Peut-être que j'en oublie, c'est bien possible, mais le principal est là.
Bien sûr que des ESI ont été faits, des questions posées aux PEX ou CLP. La réponse est toujours la même: «Les véhicules doivent répondre aux exigences de la SNCF et de RFF.» Ne serait-ce pas trop demander qu'ils correspondent aussi aux exigences des CFF ou sommes-nous obligés de nous coucher devant les autres sans discussions?
Toutefois, comme je n'ai pas l'habitude de critiquer une situation sans faire de proposition pour l'améliorer, en voici une qui pourrait faire l'affaire si vraiment la France exige que nous circulions dans ces conditions lamentables sur son territoire: circuler entre Genève et La Plaine Frontière en mode suisse, avec ETM, frein électromagnétiques en service, rapport de freinage normal, horloge en cabine et sans sifflement aux portes. À La Plaine frontière, planifier un arrêt de service qui permettrait de commuter le véhicule en mode «France», avec forte réduction du rapport de freinage, mise hors service des freins électromagnétique, de l'ETM et mise en service du KVB, RSO, sifflement aux portes, etc, etc ...
.
De cette manière, la circulation sur territoire suisse se ferait avec le haut standard de sécurité que nous apprécions tous.
Cet article n'a pas l'ambition de faire changer les choses, je ne suis qu'un simple mécanicien, mais le prochain message sur la sécurité qui ne saurait tarder, a déjà perdu toute crédibilité.

Ajout de la rédaction: Afin de respecter les règles de communication en vigueur au sein d'Operating, le collègue a établi pas moins de neuf annonces ESI liées à ces problèmes, tout comme bon nombre de ses collègues du dépôt de Genève. La réponse reste toujours que les CFF doivent s'adapter aux exigences SNCF, et malheureusement pas l'inverse. Le Président de la section VSLF de Genève s'est aussi adressé à cette occasion à l'Office fédéral des transports par courrier.

CFF Cargo – Stratégie pour une sortie du transport sur rail des marchandises?

CFF Cargo en passe de devenir à l'avenir uniquement transporteur de marchandises dans les airs et sur l'eau? C'est ce qu'on doit admettre si on considère la désignation Cargo avec plus d'attention. Bien peu de gens savent que la désignation Cargo n'a rien à voir avec le transport de marchandises sur le rail. *Philipp Maurer, comité central VSLF*

Le «citoyen» normal assimile «Cargo» avec transport des marchandises, ce qui est une vérité très restreinte. Lorsqu'on parle de «Cargo» (substantif masculin) on considère la cargaison des bateaux et des avions mais pas du tout celle qui est transportée par les trains ni les camions. Les trains de marchandises, comme leur nom le laisse à penser, transportent des marchandises. Cela peut aussi être désigné par fret ou «freight» en anglais. Mais qui voudrait exploiter une compagnie ferroviaire qui s'appelle train de fret ou de marchandises? La désignation «CFF Cargo» est beaucoup plus percutante, facile à se rappeler et est devenue depuis le temps une marque très importante. CFF Cargo est devenue adulte à un tel point que c'est le troisième semestre de suite qu'elle est en mesure de produire un résultat d'exploitation positif. Nous espérons cependant que les efforts consentis durant ces dernières années ne seront pas réduits à zéro par l'engouement de certaines personnes ou d'insensées directives produites par la direction de l'entreprise (mot d'ordre: diminution de la structure dirigeante). Nous espérons simplement que la tendance amorcée par la convalescence se poursuivra et que les responsables aux différents échelons hiérarchiques continueront à reconnaître la valeur intrinsèque de l'ensemble des collaborateurs en les maintenant à leur place. Nous faisons allusion ici à un comportement correct avec le personnel, au respect des engagements pris et à un respect des prescriptions légales en matière de places de travail. Ce que nous ne voulons pas, ce sont des déclarations personnelles doucereuses, ainsi que des interprétations personnelles des accords et des prescriptions de la part de nos supérieurs directs, lesquels ont perdu de vue depuis longtemps déjà les objectifs et les intérêts commerciaux poursuivis par CFF Cargo.

Nous avons eu de la chance! Nous avons passé un été en-dessous de la moyenne!
C'est déjà bientôt l'hiver et lorsque nous nous retournons nous constatons que l'été n'as pas été si chaud que cela (heureusement?). C'est mieux ainsi car les climatisations des cabines de conduite – oui, ces mêmes climatisations qui ont toujours rechigné à faire leur travail et ceci depuis leur montage – ont cette année encore montré que dès que les températures avaient tendance à se réchauffer, il leur était difficile de remplir la mission pour laquelle elles ont été prévues. Depuis qu'on sait que la problématique «BUR4» est difficilement gérable, le nombre des dérangements a nettement diminué par rapport à l'année précédente, sans toutefois que le nombre total des défaillances ne soit supprimé en raison du fait que le mal a trouvé un certain plaisir à s'attaquer à l'installation et se nourrit progressivement de tous ses éléments. L'installation complète tombera peut-être en ruine avant qu'elle n'ait eu le temps de fonctionner correctement. Malgré tout, j'aimerais remercier les responsables qui essaient jour après jour de faire fonctionner ces climatisations pour leur engagement. Il est évident que l'absence de mise à disposition de moyens financiers pour y parvenir empêche de parvenir à maitriser cette tâche dans un délai acceptable.

Pas de chance! Voici l'hiver
En effet, nous avons commencé à le sentir, l'été est derrière nous! Des températures basses aux environs des 3 à 6 degrés ont fait leur apparition déjà à la fin août. Ce qui est rassurant, c'est que nous avons des chauffages de cabines qui fonctionnent! (pardonnez-moi le petit agacement qui arrive par la bande!) Comme nous le savons tous, les chauffages de table – particulièrement sur les Re 6/6 – ne servent que d'installation alibi, mais certainement pas de chauffages de tables à prendre au sérieux. Nous ne perdons rien pour attendre! Bientôt, nous serons exposés aux températures qui mettront à rude contribution nos parties corporelles médianes et inférieures en matière de résistance au froid. La misère de nos chauffages est aussi une vielle connaissance qui est apparue principalement lors du montage de l'ETCS. La cause provient des innombrables infiltrations d'air ainsi que de l'âge vénérable des éléments de chauffage, lesquels ne sont plus en mesure de correspondre aux exigences modernes en matière de réchauffement de flux ininterrompus d'air glacial. Je suis convaincu que quelque part dans un bureau bien tempéré, une personne bien intentionnée prendra finalement contact avec l'armée suisse afin de récupérer une grande quantité de couvertures en laines inutilisée afin de les distribuer à nous autres pleurnicheurs invétérés. Nous ne connaissons que trop bien la situation: au lieu de prendre le problème au sérieux, on préfère agir selon le vieux principe de l'emplâtre sur la jambe de bois. Car pour résoudre définitivement le problème, il faudrait une fois pour toutes mettre les moyens financiers à disposition. Mais aux yeux de la direction de l'entreprise, les mécaniciens ne valent pas cet investissement. Et oui, à titre de rappel – il existe des dispositions légales en matière de places de travail! Et les CFF sont aussi tenus de s'y conformer, effectivement!

Caros
Bientôt, le programme de répartition qui a déjà reçu tant de louanges anticipées va devoir prendre son service. Le grand avantage par rapport aux nombreuses solutions développées jusqu'à présent par CFF-IT réside dans le fait que cet outil n'a pas été développé par les CFF, mais que c'est un produit déjà existant sur le marché et que cela n'a pas engendré des dépenses exorbitantes pour son développement. Le programme fonctionne déjà actuellement de manière stable et la possibilité d'optimiser l'ensemble des tours au niveau national représente une grande nouveauté par rapport au système actuel nettement moins fiable.

Le nouveau système permettra d'éliminer bon nombre des courses à vide insensées actuelles, lesquelles sont principalement dues aux restrictions régionales.
Les avantages du système sont entre-autres:
- Le système peut calculer les tours les plus optimaux en arrière-plan.
- Les adaptations des roulements de locomotives vont occasionner des adaptations des tours de mécaniciens (par ex. saisie correcte du temps de préparation des locomotives lorsqu'il faut en préparer plusieurs au lieu d'une seule).
- Le traitement des demandes de congé sera simplifié.
- La compréhension des changements va permettre d'arrêter le jeu du «Pierre noir» (c'est la faute à Bâle), toutes les modifications ainsi que les changements de collaborateurs seront enregistrés précisément surtout au niveau du temps.
- La source d'erreur constituée par le facteur humain sera soutenue dorénavant par un système intelligent ce qui permettra à l'avenir d'éliminer des nombreuses erreurs qui se produisent actuellement.
- Les règles de travail programmées ne pourront plus être contournées par le répartiteur.

Les dangers qui peuvent naître du système:
- Pour chaque service, des longs tours qui utilisent les dispositions légales au maximum peuvent être créés.
- L'entreprise veut allouer des fenêtres horaires aux collaborateurs jusqu'aux limites de temps, car c'est ainsi que le système peut être optimisé aux mieux. Cela va encore introduire une limitation massive des temps libres qui sont déjà fort restreints aujourd'hui.
- Il y aura nettement plus de modifications que ce n'est le cas actuellement.

C'est pourquoi, CFF Cargo et la communauté de négociation sont sollicités dans le cadre des négociations relatives à ce projet, afin de déterminer les bonnes mesures en matière de régulation, qui permettront d'une part de pouvoir utiliser le système de manière optimale. D'autre part il s'agit de limiter l'emprise des services sur les temps libres des collaborateurs par rapport au système actuel.

Promesses pas tenues!
La propreté, ou devrais-je dire l'absence de propreté des cabines de conduite est aussi une tragédie sans fin. Depuis de nombreuses années, le responsable de AM (Asset Management) prétend que le respect des prescriptions légales concernant l'hygiène de la place de travail lui tient à cœur. Il ne s'agirait pas ici de paroles sans fondement? Il nous avait été promis sans équivoque que les cabines allaient subir un nettoyage approfondi et qu'ensuite, à intervalles réguliers elles seraient entretenues correctement. Que s'est-il passé effectivement? Rien, absolument rien! On va vous mettre des lingettes humides dans les cabines, qu'on nous avait promis. Que s'est-il effectivement passé? Rien, rien de plus! Si les mécaniciens du RBL ne s'étaient pas chargés de l'approvisionnement de lingettes, il n'y aurait rien. Dans les ateliers, on fera recours à des housses de protection, afin que les collaborateurs ne salissent pas les sièges, qu'il nous avait été aussi promis. On a bel et bien commandé les susmentionnées housses, mais sont-elles utilisées? Pas de commentaires. Tout ce que nous avons, c'est des cabines partiellement dans un état hygiénique lamentable. Nos dernières investigations de laboratoire nous ont donné des résultats qui ne laissent aucune place au doute. Si nos cabines étaient des cuisines de restaurant, il y a longtemps qu'on aurait dû fermer boutique!
Un fait cependant est intéressant, CFF Cargo Production loue ses locomotives auprès de «Asset Management», ce qui signifie qu'elle dépense de l'argent pour avoir des locomotives impeccables. Dans le prix, les opérations de nettoyage sont comprises, cela signifie que la prestation est payée mais non exécutée. Soyons honnêtes pour une fois: qui serait d'accord de payer pour une prestation qui ne lui est pas fournie?
Mais le mécanicien de locomotive est aussi capable d'apporter sa contribution à la propreté des cabines de locomotives! Rassemblez vos déchets et éliminez-les à la poubelle. Il peut arriver qu'on oublie une fois une bouteille en PET Mais on peut aussi mettre une bouteille qu'un collègue aurait oubliée dans une poubelle. Nous voulons tous avoir une place de travail propre et en ordre.
En outre, sous la dénomination «Asset Management» on comprend la gestion d'une fortune par une banque ou une société dont l'activité principale est la gestion de fortune, dont la stratégie est orientée dans l'intérêt de l'investisseur mais dont la stratégie est laissée à son propre jugement. Cela signifie en d'autre termes: La gestion de la fortune (locomotive et wagons) par une division interne, laquelle doit assurer l'intégrité et la pérennité de cette fortune dans l'intérêt de son propriétaire (CFF Cargo), tout en faisant ce qu'elle veut et quand elle le veut …

Programme à la carte
Les infractions continuelles envers les conventions et diverses réglementations en vigueur, particulièrement en ce qui concerne le personnel des locomotives, sont un thème chez CFF Cargo. Les règles en vigueur sont valables depuis 2011 mais elles sont foulées du pied par bien des supérieurs directs du personnel des locomotives et quelques répartiteurs sans que cela n'implique de conséquences pour eux. On brode et on ment, de sorte que des tours contraires aux directives sont constitués et lorsqu'on a le malheur de se plaindre, il faut compter avec des conséquences désagréables, aussi de la part des supérieurs.
Toutes les violations et entorses aux règles en vigueur sont annoncées aux autorités compétentes, comme le prévoit tout bon partenariat social. Mais cela ne peut plus continuer de la sorte. Il y a certes un nouvel outil chargé de lister et d'empêcher les fautes dans les tours. Mais à quoi peut servir un pareil outil, si les démarches en vue de remédier aux lacunes constatées ne sont pas entreprises? Les différents échelons hiérarchiques sont informés des contraventions mais pourtant il ne se passe pas grand-chose. Cela nous conduit tout simplement à la conclusion suivante: CFF Cargo est indifférent au respect des règles de travail en vigueur.
Lors de la fin de la rédaction du présent LocoFolio, les négociations sur les BAR devraient avoir eu lieu chez CFF Cargo, nous nous interrogeons cependant sur ce

que nous pourrions effectivement négocier. Est-il sensé de prévoir une nouvelle convention, alors qu'on sait qu'elle ne sera à nouveau pas respectée par l'employeur? Nous attendons que ces conventions qui sont établies entre les deux parties soient respectées et que les contrevenants soient admonestés à l'image de ce qui se passe lorsqu'un collaborateur de la production commet une erreur sur le terrain. À cet endroit, on ne ferme pas les yeux et un entretien désagréable avec le supérieur est souvent la conséquence d'un faux pas. Mais c'est justement ici que réside le problème. Le collaborateur doit faire allégeance auprès de toutes les personnes qui se sont permises de changer ou d'interpréter les conventions à leur goût comme les BAR par exemple, comme si elles n'étaient que le reflet d'une liste inapplicable de souhaits émise par les partenaires sociaux. À ce niveau, il se pose la question de savoir ce que vont faire nos responsables dans leurs nombreuses séances et ce qu'ils ont appris dans leurs cours de perfectionnement? Un exemple actuel flagrant de cette situation: les personnes concernées ont reçu trois jours de formation pour l'introduction des vacances dans le nouveau système «Caros» (cependant, pour un certain nombre d'entre eux, il est difficile de mettre en application ce qu'ils ont appris). S'il s'était agi du personnel des locomotives, une telle instruction aurait été dispensée durant les temps libres.

Conduite / plage de conduite / lignes directrices / séminaires de conduite
Conduite, conduite et toujours conduite, conduite partout! La conduite supérieure dirige les cadres de conduite qui dirigent à leur tour la conduite de la région. Finalement, les directions régionales, lesquelles dirigent à leur tour leurs esclaves modernes – appelés de manière plus moderne collaborateurs «dirigés» – et qui, au niveau de la production sont poussés aux limites de leurs capacités en suivant scrupuleusement les fondements inculqués durant les séminaires de conduite. On développe des outils de conduite, des lignes directrices de conduite et des entretiens de conduite sont définis, alors que les compétences sociales et de conduite sont continuellement négligées. Il n'y a qu'une conduite unique, incontournable et professionnelle dans le domaine ferroviaire! L'essence de cette compétence de conduite est déjà contenue dans la désignation de la profession: le conducteur / la conductrice de locomotive! Une profession unique, compétente, rationnelle et professionnelle: de la conduite en guise de culture pure! Envers laquelle les participants aux séminaires de conduite pâlissent de jalousie! Car nous conduisons, mais correctement!

Il était une fois...

Une compagnie ferroviaire régionale florissante dans le Mittelland. Celle-ci desservait les coins perdus de l'Emmental en ce qui concerne le trafic voyageurs et approvisionnait le commerce local en trafic de marchandises. ***Philipp Ammon, VSLF, responsable Crossrail***

Le passage à la libéralisation du trafic des marchandises a donné la possibilité de traverser la Suisse de long en large avec des trains de marchandises ainsi que de participer au trafic Nord-Sud. Un terminal pour les marchandises a été construit et peu après, les premiers trains ont circulé en direction de l'Allemagne et de l'Italie.
Saut dans le temps en ... 2006: Dans le cadre d'une fusion orchestrée par le monde politique avec une autre compagnie ferroviaire, la désignation régionale a disparu mais pas la division marchandises pour autant. Celle-ci est devenue une entreprise à part entière, avec l'aide d'investisseurs situés de l'autre côté des océans.
Saut dans le temps en ... 2010: Pendant que le carrousel au niveau du personnel dirigeant se mettait à tourner de plus en plus vite, au péril de couper le souffle aux moins résistants, le siège principal de la société a déménagé définitivement en Belgique. Le succès ne s'est pas fait attendre longtemps, lors de la décrue qui a suivi la crise financière, à l'occasion du changement d'horaire qui a suivi, on a assisté à une croissance drastique du nombre de trains acheminés. On a certainement misé très haut au niveau du poker financier, mais le jeu en valait la chandelle.
Au sein des collaborateurs, on pouvait alors sentir un lien très important avec l'entreprise, on se considérait souvent dans la situation de David contre Goliath! L'effectif du personnel continuait à croître régulièrement, le personnel se considérait pourtant comme une grande famille: tout le monde connaissait tout le monde! Il se dégageait un esprit du temps des pionniers, ce qui conduisait les collaborateurs à accepter des prestations très grandes, parfois même au-delà du temps de travail prévu.
Saut dans le temps en ... 2012/2013: Insidieusement, les bonnes conditions ont commencé à disparaître, l'esprit des pionniers a laissé progressivement la place à une fureur des économies. Ce n'est certainement pas une situation extraordinaire pour une compagnie ferroviaire privée, car il n'existe pas de possibilités de se faire aider financièrement par un quelconque état. Mais la conséquence de cette situation a été plus radicale au niveau de l'action: on n'a plus planifié à long terme et on a préféré plutôt évaluer la situation de jour en jour. Bien qu'on ait continué à embaucher du personnel et à compter sur ses propres forces afin d'effectuer les prestations, une certaine pression a commencé à se faire sentir sur le personnel des locomotives.
Saut dans le temps en ... 2014: Cette année, dans un délai de quelques mois, une partie considérable du personnel roulant a démissionné et quitté l'entreprise. Lorsqu'on cherche à se renseigner sur les causes de ces départs, c'est chaque fois les mêmes points qui reviennent dans toutes les bouches: prise en charge lacunaire ou manquante, mauvaise communication, organisation déficiente, inégalités salariales, frustration à cause de la monotonie, rotations trop répétitives et parfois trop longues (surtout celles de nuit).
La nouveauté réside dans le fait que ce ne sont pas de nouveaux thèmes, mais que les collaborateurs ont décidé de ne plus en causer et de manifester leur insatisfaction par des actions!
La goutte qui a fait déborder le vase et qui a débouché sur un «ras le bol» pour beaucoup de mécaniciens, est le fait que du personnel italien a été délocalisé à Brigue avec des salaires non conformes à ceux pratiqués dans le pays, ce qui avait jusque-là déclenché quelques agitations au niveau des syndicats et de certains représentants du monde politique, mais sans grand succès. Le personnel suisse a été choqué par la décision de la direction. Beaucoup de collaborateurs ont vu ou lu soudain qu'on parlait de «leur entreprise» dans les journaux ou au Téléjournal, mais pas forcément en raison d'un événement qui leur serait favorable! Le fait présenté alors fièrement par le CEO d'être une entreprise suisse et de vouloir représenter les valeurs liées à cette condition semblait alors avoir été oublié depuis longtemps.
Au lieu d'apaiser les vagues et d'offrir du vin pur aux collaborateurs, un silence glacial s'est instauré et des e-mails teintés d'eau ont été envoyés. Cette situation a conduit à faire partir dans d'autres compagnies près de la moitié des mécaniciens, même dans des teams fortement soudés comme celui du dépôt Berner Oberland.
Dans les faits: Les mécaniciens de locomotives sont des individus dotés d'une pensée critique – une caractéristique qui est hautement recommandée pour cette catégorie professionnelle. La sécurité de l'exploitation dans leur activité quotidienne l'exige aussi. Pourtant ce serait plutôt une illusion que de penser que cette caractéristique puisse s'arrêter lorsqu'on est à l'extérieur du roulement et que le collaborateur ne se fasse pas certaines idées sur les événements qui se déroulent dans une petite entreprise à caractère quasi familiale.
Si les supérieurs hiérarchiques ne sont pas en mesure de considérer les collaborateurs en tant que partie intégrante de l'entreprise et de les traiter en tant que tels, ces derniers se considèrent soudains comme des corps étrangers, voir même comme des facteurs de coût, ce qui n'agira pas comme un facteur prometteur de succès. Ou, comme Getrud Höhler* l'avait exprimé alors dans le cadre d'un exposé adressé aux cadres: *«Le client numéro un est le collaborateur! Vous devez parvenir au fait que vos collaborateurs se sentent bien. Si cela va bien pour eux, cela ira aussi bien pour le reste de l'entreprise, car le succès ne vient que des collaborateurs!»*

Déroulement et état des affaires de l'entreprise
CROSSRAIL SA
Beat Ramseier, mécanicien Berne
Citation de la conférence de presse du 1 avril 2014 (ce n'est pas une plaisanterie):
«Crossrail SA embauche des mécaniciens italiens à Brigue. Les salaires se montent à CHF 3350.– et se situent environ 31–37% en dessous des salaires des CFF et 42% en dessous de ceux de BLS SA pour le même emploi.»
(voir le rapport du VSLF No 439/03.04.2014)

Suite à cette situation, le VSLF avait écrit en avril à la direction de Crossrail SA et à l'Office fédéral des transports (OFT) afin d'obtenir un entretien afin d'établir le fait que des mécaniciens italiens de la Crossrail étaient employés à Brigue avec des salaires massivement inférieurs à ceux pratiqués jusqu'à présent par Crossrail et à ceux appliqués de manière générale par la branche.
Malheureusement, seul l'OFT a répondu à la lettre. Le représentant de Crossrail SA a orienté l'OFT sur la planification prévue. Cependant, les informations fournies ne permettent pas à l'OFT de pousser les investigations plus loin. Les mesures planifiées ont du faire cependant l'objet d'un descriptif détaillé et ont été présentées à l'OFT. Les documents actuellement en possession de l'OFT vont être analysés et la démarche ultérieure doit être établie.
En août 2014, le VSLF a communiqué à l'OFT le fait que d'après les informations en sa possession, les contrats de travail avaient été signés à Brigue. Nous avons en outre demandé à être renseignés sur la situation de l'entreprise. Voici la réponse que nous avons obtenue de la part de l'OFT:
Oui les contrats de travail pour les nouveaux mécaniciens de locomotives de l'ETF Crossrail ont bel et bien été signés à Brigue. Entretemps, l'OFT a confié un mandat afin qu'une étude établisse les critères concernant les conditions de travail conformes à la profession.
Le respect de ces conditions de travail est une condition pour l'attribution d'un libre accès au réseau ferroviaire.
Les résultats de cette étude sont attendues par l'OFT pour la fin 2014...?????
Nous restons au front et vous informerons à nouveau en temps voulus.
Merci pour la confiance que vous témoignez aux VSLF et à la prochaine,
Avec nos salutations collégiales.

**Prof. Dr. Getrud Höhler, publicitaire allemande, conseillère en entreprises et auteur.*

Economie d'énergie = formation + expérience + technique

En 2010 déjà, on avait focalisé les mécaniciens sur les mesures d'économie d'énergie durant la conduite, lors des journées de formation. Des mesures sur des navettes Re 460 effectuées en août/septembre avaient permis de poser les bases en vue d'effectuer des économies d'énergie énormes. Malheureusement, les connaissances de l'époque ne sont pas encore compatibles avec l'ADL. ***Stephan Gut, président de la section Ostschweiz***

L'expertise a été effectuée par une entreprise externe: Enkamatik, sans accès aux tableaux de service ni aux données personnelles. Les mesures ont été faites entre Lucerne et Zurich, de même qu'entre St-Gall et Genève; de manière imperceptible pour le mécanicien. Les priorités – tant que le train roulait à l'heure – ont été établies de manière suivante:

- Renonciation au frein pneumatique à des vitesses > 80 … 40 km/h; si on devait recourir au frein, il faudrait le faire de préférence à basse vitesse.
- Des petites augmentations de vitesse (depuis v > 80 … 100 km/h) ne seront pas effectuées, laisser rouler en fonction du profil de la ligne.

Les mesures ont donné par exemple pour la ligne Lucerne–Zurich des différences de consommation d'énergies allant jusqu'à 37% en fonction de la manière de conduire (615 kWh resp. 842 kWh). La différence de 227 kWh correspond à la consommation d'énergie d'un ménage moyen durant 20 jours. Toutes les courses de mesures ont été effectuées par jour sec et ont été comparables au niveau du temps de parcours avec une faible tolérance. Selon les mesures, 15% des courses ont encore un plus grand potentiel d'économie, près de 35% ne sont pas tout à fait optimales et 50% sont déjà bonnes voir très bonnes.

Si on reprend les chiffres des deux lignes sur une année de fonctionnement, on dégage un potentiel d'économie d'environ 7 GWh par année – bien entendu rien que pour ces deux lignes. Grâce à l'ADL ont peut escompter une multiplication du potentiel d'économie par rapport aux attentes projetées surtout si on étend l'exercice à l'ensemble du réseau; cela même si on divise le résultat de manière réaliste par 4 car tous les trains ne circuleront pas de manière ponctuelle, ni dans des conditions météorologiques, ni parfois avec des réserves de temps suffisantes. On doit maintenant combiner les deux systèmes afin d'obtenir le gain le plus élevé possible, mais malheureusement, les deux systèmes ne sont pas encore compatibles.

Gestion adaptative ADL

L'idée de base du projet ADL est séduisante. On transmet la vitesse idéale en temps réel sur l'iPad du mécanicien dans la cabine, afin d'éviter les conflits se présentant sur le réseau. L'adaptation de la vitesse permet d'éviter les arrêts indésirables dans les lieux de conflits, afin d'éviter l'énorme consommation d'énergie qui est nécessaire pour redémarrer et accélérer.

Mais le diable se cache dans les détails. Comment le mécanicien se comporte-t-il en règle générale lorsqu'il n'y a pas d'annonce ADL? Car ADL ne se manifeste qu'en cas de conflit. Est-ce qu'il doit se baser sur les heures de passage de l'horaire; doit-il rouler à la vitesse maximale ou selon son expérience en économisant un maximum d'énergie?

Pour que l'ADL puisse établir un pronostic et prévoir les situations de conflit, il faut absolument que tous les mécaniciens se comportent de la même manière, cela signifie qu'ils doivent conduire leur train à la vitesse maximale (directive du PowerPoint ADL). Cependant, la vitesse maximale nécessite beaucoup d'énergie. Le potentiel d'économie maximal d'énergie comme il a été présenté lors de la journée d'instruction 2010 est alors perdu. Et ce potentiel est tout sauf négligeable, comme on l'a démontré plus haut mais il va du moins se neutraliser avec les effets de l'ADL. C'est un paradoxe: pour que le système ADL puisse fonctionner, il faut rouler en consommant un maximum d'énergie car le mécanicien n'a aucune information concrète sur la situation de l'exploitation durant la marche ni sur les éventuels points de conflit. Il ne dispose uniquement que de son expérience sur la marche des trains qui circulent devant et derrière lui et sur les situations conflictuelles qui se répètent souvent et qu'il tentera d'éviter en cherchant à atteindre le lieu de destination en roulant plus ou moins vite. Ce comportement basé sur l'expérience sera lui aussi neutralisé par les directives de l'ADL qui prévoient de toujours rouler à la vitesse maximale en absence de vitesse conseillée. La vitesse optimale préconisée par ADL (v-opt) signifie aussi de base une certaine perte d'énergie. Le maintien obstiné d'une vitesse fixe alors que le parcours est vallonné nécessite plus d'énergie que lorsqu'on laisse rouler le train (sur l'erre) à travers la campagne, de manière identique au point mort d'une automobile.

[Temps] + [Ø v-opt]

Une information plus intéressante que la vitesse moyenne serait de proposer des temps de passage pronostiqués. De la sorte, le mécanicien peut tenir compte des déclivités et conduire son train de manière économique au but en respectant l'horaire.

Cette idée a été rejetée par la division RSQ avec l'argument que la distraction du mécanicien serait trop grande si lors de la communication des temps de passage, il devait calculer sa vitesse moyenne lui-même. Avec beaucoup de respect, on doit néanmoins considérer cet argument comme un peu léger.

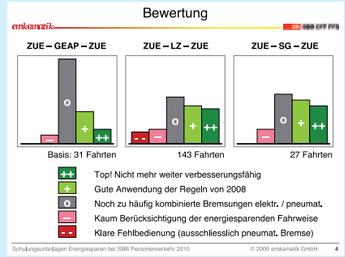
Si on envoie les deux informations au mécanicien de locomotive – la vitesse optimisée et le temps de passage – il obtient les informations optimales pour conduire de manière économique et ceci sans distraction supplémentaire. Car la distraction provient non pas des six ou huit caractères de plus mais bien plus du «bip-bip».

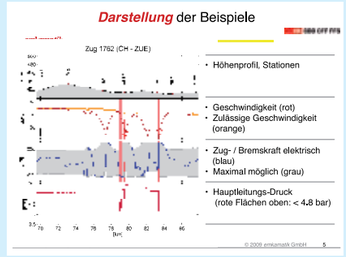
La distraction supplémentaire (contestée surtout par le VSLF) provient de la divergence provoquée par les annonces de vitesses envoyées par l'ADL dans le LEA par rapport à la réalité des vitesses imposées par la signalisation, les tronçons de ralentissement ou les autres restrictions de vitesses figurant dans le RADN et qui pourraient engendrer un comportement inapproprié. Même si, dans une situation optimale, un seul mécanicien sur mille devait interpréter de manière erronée les prescriptions de vitesse ou se laissait distraire, le potentiel de conflits quotidiens augmenterait de manière démesurée. Donc si le risque est déjà plus élevé, il faudrait au moins en contrepartie une plus-value pour compenser. La proposition de vitesse optimisée pure permet certes une fluidification du trafic, mais elle génère par contre une augmentation de la consommation d'énergie par rapport à la conduite économique qui tient compte du profil de la ligne. Plus l'ADL sera utilisé au niveau du réseau, plus la consommation d'énergie va augmenter.

Peut-être attend-on beaucoup trop du projet ADL, surtout après la présentation des relations publiques dans la presse. La conduite du mécanicien de locomotives uniquement au moyen d'outils électroniques n'est qu'une illusion. Même si le système devait être appliqué au niveau de l'ensemble du réseau, il ne contribuerait que pour une petite partie à l'objectif d'économie d'énergie de l'entreprise, si l'on ne devait pas reconnaitre le bien fondé des mesures effectuées il y a cinq ans.

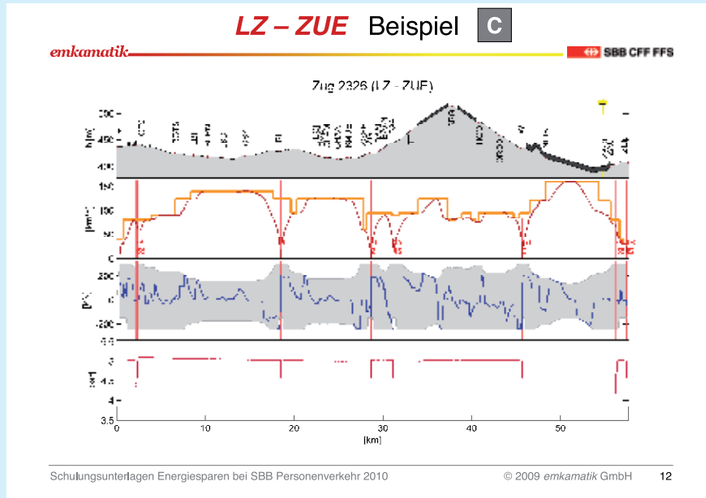
0-1

ADL s'adresse à l'utilisateur final et nécessite une information approfondie de même que son approbation. Car dans l'exploitation de tous les jours, le mécanicien doit prendre des décisions capitales en quelques secondes; c'est oui ou non. Le mécanicien à l'habitude de réfléchir, afin d'obtenir le meilleur résultat de chaque situation. Mais il a besoin impérativement d'information digitales 0-1 afin de parve-

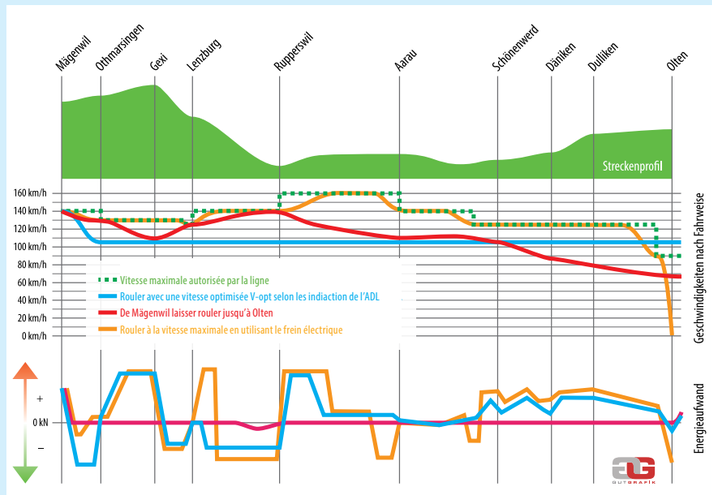




Folien: Markus Lerjen, Markus Meyer (emkamatik) Walter Elmer, Markus Halder (SBB)



L'exemple ci-dessous présente la consommation d'énergie selon la méthode de conduite avec un IC à deux étages circulant à l'heure entre Zurich et Berne sans arrêt. La distance entre Mägenwil et Olten représente environ 28 km, le temps de parcours 16 min., d'où une vitesse moyenne de 105 km/h. La condition pour les méthodes de conduite «V-opt ADL» et «sans consommation de courant» est de passer à l'heure à Olten puisqu'on ne peut pas passer ce nœud ferroviaire à l'avance, sinon, par expérience, on est contraint à faire un arrêt non prévu (comme cela est mis en évidence avec la méthode «V-max»). Le DOSTO IC est conduite exclusivement au moyen du régulateur «V-Soll» dans les deux méthodes de conduite «V-opt ADL» et «sans consommation de courant», celui-ci gère la vitesse prescrite automatiquement en adaptant l'effort de traction et le freinage électrique à récupération d'énergie.



nir effectivement à cette situation optimale.
Cependant, ni le personnel des locomotives n'a été informé de manière approfondie sur la manière de conduire à adopter, ni le personnel des postes directeurs n'a été initié à la desservance manuelle de l'ADL. Ainsi on découvre que dans les 33 millions de francs prévus au budget, aucune somme n'est allouée à l'instruction des utilisateurs.
Des séances d'information à option dans certains dépôts qui n'ont pu être suivies que par une petite partie du personnel soulignent qu'une petite priorité est accordée à ce projet et sapent l'énorme engagement des responsables de projet.

Formation + Expérience + technique
Un facteur important dans la conduite économique est sans aucun doute l'expérience. Mais la formation est tout aussi importante. Malheureusement, dans les plans de formation toujours plus raccourci du personnel des locomotives, la composante concernant la conduite économique a été tout simplement tracée. Un certain temps et une connaissance certaine des lignes sont donc nécessaire afin d'obtenir le maximum d'efficacité dans ce domaine. Les nouvelles navettes équipées du Tempomat (v-soll) procurent un certain confort de conduite et supplantent de plus en plus le mécanicien dans la connaissance des déclivités nécessaire.
Cette transmission du savoir aux prochaines générations aurait pu constituer un des fondements de l'économie d'énergie et devenir ainsi un investissement lucratif pour les entreprises de transport ferroviaire; ADL ne sera pas en mesure de compenser les conséquences de cette perte de connaissances. Au début, il y a la formation, elle procure les bases pour les économies d'énergie. Un flux d'information clair et approfondi est tout aussi important, que ce soit pour conduire avec, ou de manière plus importante encore, sans ADL. La motivation qui pousse le mécanicien à conduire son train de manière habile et économique est aussi une composante essentielle de la problématique. Sans oublier l'apport qui nous est fourni par la technique. Des points de conflit temporaires ne peuvent pas être évités malgré une grande expérience par manque de visibilité sur la situation en temps réel de l'exploitation. Et c'est précisément ici que le potentiel complémentaire de la régulation adaptative prend toute sa signification.

Il serait dommage que le projet ADL doive capoter avec le haut niveau de mise en application technique qu'il a atteint. La solution serait de trouver un compromis hybride des deux projets.

ADL – une misère

Je suis ouvert à la nouveauté. Je me suis franchement réjoui de l'introduction de la régulation adaptative (ADL). Je m'imaginais des parcours harmonieux. *Markus Leutwyler, mécanicien, Zurich*

Des vitesses élevées lorsque cela avait du sens. Des vitesses plus basses où cela était nécessaire. Pas de freinages brusques devant des signaux à l'avertissement inattendus. Des parcours ralentis grâce au frein électrique.
La première régulation «sérieuse», je l'ai obtenue le jour ou le système a été activé de manière complète. J'étais sur la NBS, la courbe de vitesse m'a transmis une fin d'autorisation CAB (quasiment «Arrêt»). Et l'ADL m'a proposé «Vopt = 120 km/h». Cela m'a rendu perplexe, car une telle annonce peut se révéler potentiellement dangereuse. J'ai aussi trouvé que l'annonce de vitesse était accompagnée d'un son dérangeant. Il ressemble trop aux tonalités de nos systèmes de sécurité (ZUB, ETCS, marche lente etc.). A Berne j'ai été questionné par téléphone pour me demander comment j'avais apprécié la régulation. J'ai exprimé les points que je trouvais critiquables et nous avons convenu que je ferais une proposition KVP pour modifier le problème lié au son du système.
D'autres régulations se sont suivies. A cette occasion, j'ai trouvé que ces annonces qui ne me semblait pas plausibles m'ont ralenti à un tel point que je me suis trouvé en retard. A Thalwil, avec la S2, j'ai reçu un Vopt = 40 km/h qui était prévu jusqu'à Enge, puis à Wollishofen «ADL Cancel». Retard: 5 minutes. Ou bien l'entrée de la gare de Gossau en direction de St-Gall. Celle-ci est extrêmement longue et englobe une aiguille donnant accès à un embranchement particulier. La régulation était valable jusqu'au début de la gare, ensuite j'ai été libéré, ce qui a à nouveau conduit à un retard inimaginable.
Les cas de régulation particuliers ne sont cependant pas l'essentiel de mes soucis. Je suis beaucoup plus étonné de voir qu'aucune régulation n'est pratiquée, alors qu'elle pourrait être déterminante. Ainsi, je me suis retrouvé assez souvent devant un signal à l'avertissement dans le tunnel du «Born» alors que j'arrivais à grande vitesse ce qui m'obligeait chaque fois à effectuer un serrage intensif. On apprécie aussi tout particulièrement l'accumulation liée à la succession des trains dans les régions Zurich–Killwangen ou Olten–Aarau. Dans des cas pareils, j'appelle chaque fois le centre régulateur (BZ) et demande une recommandation de vitesse. Dans quelques cas, j'ai obtenu une réponse: «Attends, j'enclenche vite l'ADL.» Ou parfois la réponse est plutôt: «Je ne peux pas activer l'ADL; le système ne reconnait pas de conflit.»
Le poste de conduite est une zone sensible. On ne peut pas y «biper», afficher, clignoter, modifier ou bricoler n'importe comment. Et surtout ne pas y ajouter quelque chose qui provoque potentiellement de l'irritation ou nous effraie. Sinon l'acceptation d'un projet tombe rapidement à zéro. L'ADL n'est pas comme les autres projets qui ont été basés sur l'acceptation du mécanicien. Ce n'est qu'au moment où tous les trains impliqués dans un conflit sont régulés que le système peut fonctionner. Et c'est là que cela coince massivement pour le moment.
Ma requête KVP sur l'adaptation de la tonalité de l'ADL a été rejetée. Après avoir lu et relu la réponse de long en large, je n'ai pas encore compris le motif du refus: «Sur les véhicules modernes, nous avons 16 sons qui ont des fréquences et des tonalités différentes. Il est difficile de trouver une nouvelle tonalité, respectivement de l'installer, sans que cela n'entre en concurrence avec d'autres sons d'avertissement.» C'est justement ça le problème! Le son est beaucoup trop proche de celui de l'ETCS. En outre: «En règle générale, le mécanicien obtient une à deux régulations actives (ADL) par semaine de la part du système RCS. Une adaptation pourrait occasionner des problèmes avec le système KIS ou d'autre systèmes identiques. (...) Nous comprenons bien le motif de la proposition, mais nous ne pouvons pas mettre l'idée en application pour des raisons financières. La plus-value obtenue par cette modification ne permet pas de couvrir les frais occasionnés.»
Un dernier point a aussi contribué à me rendre réticent au système ADL. Mon LEA a toujours planté lors de l'installation des mises à jour. Seule la réinstallation de l'application LEA m'a permis de m'en sortir. Je devais parfois effectuer cette manipulation tous les jours! Selon un des informaticiens: une faute en relation avec l'ADL surcharge la mémoire interne de mon iPad. iOS8 devrait permettre de remédier à ce problème.
Je conçois très bien que l'ADL est un projet très complexe. Mais il me semble que le facteur «mécanicien» a été quelque peu négligé, particulièrement après la clôture de la phase de test. Si j'écoute mes collègues, j'ai l'impression que peu d'entre eux ne sont en mesure de s'enthousiasmer pour ce système. Et cela est vraiment dommage, mais tellement compréhensible!

Remarque de la rédaction:
Malheureusement, avec l'introduction de la régulation adaptative certaines craintes du personnel des locomotives se sont réalisées. Ainsi, certains trains «régulés de manière adaptative» et ceci malgré le respect strict des vitesses de consignes par le mécanicien se sont retrouvés face à une situation imprévue en franchissant un signal à l'avertissement de sorte que les mesures d'économie d'énergie sont annihilées d'un seul coup. En outre, d'autres exemples de recommandation de conduite ont conduit à un freinage imposé par le ZUB car elles sont parvenues au mécanicien peu après la commutation d'un signal sans que celui-ci ne s'en soit rendu compte. Et on rencontre souvent la situation où les annonces ADL se suivent à courte distance de manière ininterrompue, ce qui laisse supposer que l'ADL est souvent utilisé à mauvais escient pour dissimuler un manque d'anticipation nécessaire à gérer une situation donnée.

PEKABA: Clôture du projet

Actualité Conduite des trains. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Jeudi, 23. octobre 2014, de Fabian Rippstein

Chères et chers collègues
Fin septembre 2014, la direction d'Infrastructure a clôturé le projet PEKABA ainsi que l'ensemble des sous-projets (prototype Laufonnais, gare pilote de Berne). Nous aimerions vous remercier pour votre collaboration et votre coopération constructives ainsi que pour vos précieuses remarques.
Nous vous avons déjà informés des résultats du projet au mois de juillet.
Comme cela a été convenu avec l'OFT en 2013, l'autorisation spéciale de l'OFT pour les saisies inhabituelles de points d'arrêt dans LEA dans le Laufonnais est arrivée à échéance fin septembre 2014. Les indicateurs de point d'arrêt des gares concernées du Laufonnais ont ainsi dû être remis en place le 30 septembre 2014 et doivent donc dès maintenant être pris en compte conformément aux PCT.

Les points d'arrêt spéciaux ne devraient plus apparaître dans LEA une fois les données actualisées. Si ces informations devaient malgré tout s'afficher dans le système, veuillez nous le signaler ou contacter le Fachbus LEA. Cette fonctionnalité sera définitivement supprimée avec le release client du 29 octobre 2014.

Les enseignements tirés de ce projet permettront de peaufiner l'utilisation des indicateurs de point d'arrêt chez P-OP-ZF. Nous vous tiendrons informés des avancées dans ce domaine.
Nous vous remercions de prendre bonne note de ces informations. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter ou à vous adresser à Fabian Rippstein Bornhövd ou à votre CLP.
Meilleures salutations,

Freundliche Grüsse,

Oliver Specker
Chef de projet PEKABA
Fabian Rippstein Bornhövd
Chef de filiale Nord

Nous nous réjouissons que les CFF remercient cordialement entre autres le VSLF pour les précieuses indications – par exemple dans le LocoFolio 2/2013 –, ce qui a permis au VSLF de contribuer au fait que de l'argent n'a pas été dépensé inutilement dans le projet PEKABA. Effectivement, il s'agit de montants s'élevant à la hauteur de quelques centaines de milliers de francs, ce qui a permis la création du «Schnitzelbank» suivant pour le carnaval de Bâle de cette année:

D Bundesbaan ergläärt in Lauffe uns dumme Bassaschier,
wie me yy- und uusstygt uff em Glais bim Beerong vier.
Mir sinn flexyybel und wuurden uns no gäärn beleere loo,
nur miest derfiir halt ab und zue e Zuug au phinggtlig koo.

d' Syydiaane

«Les chemins de fer nous expliquent, à nous autres stupides passagers
Comment nous devons monter et descendre du train sur le quai quatre
Nous sommes flexibles et nous laissons encore volontiers instruire
Mais pour cela il faudrait au moins qu'un train arrive à l'heure.»

Delémont

Vous avez certainement tous reçu les contradictions concernant les temps de marche lors de l'arrivée / le départ avec 1 ou 2 ICN à Delémont. Certains y sont indifférents, d'autres par contre s'énervent. *Von Ruedi Gfeller, président section Bâle*

Ce que nous savions déjà avant le dernier changement d'horaire et que nous avions rendu public, a nécessité près de trois mois pour que la conduite du personnel des trains de voyageurs P-OP-ZF s'en rende compte. Il ne s'agit pas ici de contester les forfaits acceptés par la commission du personnel (CoPe), mais bien plutôt des directives d'application émises par Mani Haller relatives aux nouvelles BAR du 25 septembre 2013. Celles-ci prévoient: toutes les pauses de moins de 36 minutes sont à évaluer par les APK (commission de planification du temps de travail) et par les planificateurs afin de déterminer si les temps de marche sont suffisants dans le but de garantir une pause (toléré par la LDT: au minimum 30 minutes). Les APK ont réclamé à de maintes reprises, RP (planification des ressources) a certifié que le temps était suffisant.
Fin janvier 2014, les représentants désignés par la CoPe ont vérifié à nouveau les temps de marche et ont constaté qu'ils n'étaient pas suffisants pour un ICN et, à fortiori, nettement insuffisant pour 2 ICN.
À mi-février, des adaptations ont eu lieu sur les tours comprenant deux ICN alors même qu'il était répété que les temps de marche seraient suffisants. Les tours avec un seul ICN sont restés inchangés et nous sommes intervenus plusieurs fois. Début mars, nous avons évalué à nouveau les temps de marche, indépendamment de l'expertise faite à fin janvier par les représentants de la CoPe. Résultat des courses: les temps de marche sont insuffisants aussi en présence d'un seul ICN et ne permettent pas de garantir une pause conforme à la LDT. RP a donc dû adapter tous les tours avant la fin mars.
Nous avons exigé de ZF une rétrocession rétroactive du temps de travail qui a été rejetée relativement rapidement, entre autres avec comme justification que de tours modifiés en cours d'année n'avait jamais donné lieu à des bonifications rétroactives jusqu'à présent. Ces pauses, respectivement les tours concernés n'auraient jamais dû être planifiés de la sorte dès le début.
C'est pour cette raison que nous nous sommes adressés à l'Ombudsman des CFF et avons demandé une évaluation des processus et des décisions. L'évaluation est arrivée hier et s'est montrée négative à notre égard, car l'Ombudsman Peter Lehmann s'est exprimé contre une bonification rétroactive du temps de travail. Comme il me l'a confirmé par téléphone, la décision a été difficile à prendre pour lui. Les dispositions d'exécutions des nouvelles BAR LP ont été déterminantes. Il n'y est pas fait mention de la définition des temps de marche effectifs sur laquelle les APK et les planificateurs pourraient se baser dans des situations particulières. Quelle conclusion tirer de la lettre de l'Ombudsman Peter Lehmann: il demande que dans les directives d'exécution des BAR LP il soit fait mention d'une durée de processus plus précise dans le cas où des divergences d'interprétation auraient lieu.
Ci-dessous les considérations de l'Ombudsman Peter Lehmann:

Messieurs
J'ai pris la décision suivante concernant la requête du VSLF:
1. Situation des faits
Le 5 décembre 2013: Monsieur Thomas Meier, mécanicien à Bâle a informé les APK qu'il existait des incohérences avec les temps de marche à Delémont.
Février 2014: sur la base des mesures effectuées en janvier, une adaptation des temps a été effectuée en février dans le cas des trains en traction double (2 ICN).
3 mars 2014: intervention de Ruedi Gfeller, président de la section VSLF de Bâle, car le problème n'est pas encore résolu de manière satisfaisante (problématique avec 1 ICN).
7 mars 2014: nouvelle mesure de temps de marche à Delémont (constatation: le temps n'est pas suffisant, une nouvelle adaptation des tours est nécessaire).
13 mars 2014: intervention de Ruedi Gfeller auprès de Mani Haller concernant «revendication d'une rétrocession des temps de travail rétroactive».
En mars la CoPe a informé le personnel suite à la séance du 22 mars que les temps de marche en cas de rebroussement à Delémont avaient été adaptés et que des revendications en vue de se faire rembourser le temps de travail effectué en trop pouvaient se faire de manière individuelle auprès du CLP compétent.
22 mars 2014: l'ensemble des tours concernés ont été adaptés.
24 mars 2014: décision prise par la direction ZF, qu'aucune adaptation ne sera remboursée rétroactivement et communiquée ultérieurement (l'usage veut qu'aucune bonification ne soit faite dans le cadre d'une modification en cours d'année).
1 avril 2014: Monsieur Ruedi Gfeller, président de la section VSLF de Bâle, interpelle l'Ombudsman. Il demande une évaluation neutre des exigences adressées à ZF (bonification rétroactive du temps car le processus a dépassé 4 mois).
9 avril 2014 rencontre de Ruedi Gfeller avec l'Ombudsman à Zurich.
23 avril 2014 rencontre du responsable de filiale ZF Nordschweiz, Fabian Rippstein Bornhövd, avec l'Ombudsman à Lucerne.

2. Argumentation de l'employeur
OP-ZF justifie son refus d'entrer en matière sur les exigences du VSLF pour les raisons suivantes:
- Les temps sont généralement arrondis, respectivement les pauses sont tombées ce qui permet de compenser de la sorte les temps perdus jusqu'à la fin de l'année.
- Dans ce cas particulier, il y en a qui ont considéré le temps comme correct et d'autres qui n'ont pas le même point de vue. Les APK, sur place, ont considéré les trois minutes comme justifiées et accepté cette mesure. C'est pourquoi nous ne nous sommes pas considérés dans l'obligation de réagir tout de suite.
- Des modifications en cours d'année sont valables depuis la date du changement et aucuns temps ne sont remboursés rétroactivement.
- Nous donnons fondamentalement les temps mesurés par les APK. Nous avons cependant convenus de points fixes car nous ne voulons pas mesurer tous les cheminements individuellement. À Bâle par exemple, nous donnons toujours cinq minutes peu importe que le train soit sur voie 4 ou 15.
- Après chaque train quatre minutes sont octroyées pour la remise de service et la mise hors service de la cabine occupée.
- Par la solution adoptée au niveau national qui prévoit d'utiliser les nouveau temps de travail (arrondis) dès la date de la modification, une «compensation» est ainsi automatiquement accordée par le biais de l'arrondi du temps. Ainsi, aucun temps n'est volé, mais recalculé rétroactivement.
- Les temps seront / ont été arrondis dans toutes les mesures à la minute suivante.
- Il n'y a pas eu d'inégalité de traitement à Bâle. Durant tout le temps compris entre le changement d'horaire et le 22 mars, une seule feuille de réserve a été établie selon RP et les CLP.
- Le remboursement rétroactif ne serait pas envisageable, car dans certains tours la durée de la pause dépassait une heure et qu'ainsi le temps de pause excédentaire était déjà payé.
- Il y a aussi des cas isolés ou nous avons planifié trop large et où nous avons ensuite dû raccourcir les temps. Ici nous ne demandons pas non plus au collaborateur de rembourser les temps.

3. Appréciation des faits et des arguments
- Dans le courant du processus des constatations contradictoires ont vu le jour (plusieurs mesures sur place avec des résultats différents)
- Beaucoup de personnes et de services ont été englobés ce qui n'est pas favorable au bon déroulement du processus.
- La communication ne s'est pas faite de manière logique, ce qui a conduit à des désaccords.
- Selon les usages en vigueur, jusqu'à présent, aucun rétroactif de temps de travail n'a été accordé (les adaptations des tours se sont généralement dans les règles).
- Dans le cas qui a été soumis, depuis la première intervention jusqu'à l'adaptation des tours il s'est déroulé environ quatre mois.
- Il n'existe pas de règle claire pour définir la durée du processus d'évaluation et de mise en application.

4. Recommandations
1. Malgré le fait que la durée du processus a été exceptionnellement longue, dans le cas présent, il n'y a rien qui nécessite un écart par rapport à l'usage actuel.
2. Dans le cadre des prochaines négociations sur la CCT /BAR il y a lieu de définir une durée de processus neutre au niveau du temps (de la constatation jusqu'à la mise en application de la correction des tours).

Avec mes amicales salutations
Peter Lehmann
Ombudsman du personnel

Epilogue
En septembre 2014 encore, des tours avec pause à Delémont ont été planifiés par RP, lesquels contreviennent aux règles des BAR. La direction ZF-ND tient à préciser qu'elle a été la première à réclamer des améliorations de la part de RP. Deux jours après nous avions les nouveaux tours sur la table… avec à nouveau des erreurs de planification. Le «système» permet des adaptations au niveau de la rentabilité lors de la formation des tours. La question de savoir à quel point l'ensemble de la planification est rentable, si l'on considère à quel point les tours doivent être réadaptés tant le système basé sur la rentabilité sait mieux que tout le monde.

Le changement d'horaire 2014/2015 est à notre porte et les règles préconisées par l'Ombudsman se font toujours attendre. Les expériences faites par le passé montrent que des erreurs commises en notre défaveur disparaissent difficilement des différents systèmes.

Pauses à Laufon

La direction de la filiale de Bâle et la planification des ressources de la conduite du personnel P tiennent mordicus à affecter de manière inévitable une pause pour manger à Laufon BL au personnel des locomotives. *Ruedi Gfeller, VSLF section Basel*

Ceci en dépit du fait que depuis près d'une année il n'y ait plus de lieu de pause adapté ni de possibilité avantageuse de se restaurer. Une feuille d'information avec l'offre de «Panissimo» devrait faire la publicité d'une alternative adéquate auprès du personnel des locomotives. Dans le même temps, dans «Forum» de la conduite du personnel des locomotives, il était fait état de la mise en place d'un management de la santé au niveau de l'entreprise (BGM) avec une présentation de la santé dans le cadre du travail en rotation.
On compare des images et on recherche la confrontation. Bien entendu, c'est la même division qui donne des recommandations diamétralement opposées au même personnel concernant son alimentation.

P-OP-ZF-ND Date: 29 août 2014
Concerne: possibilité de pause à Laufon
A: CoPe, partenaires sociaux, APK, RP, Gestion RP Lenkung, responsable ZF ND, CLP Basel
Bonjour, tout le monde,
le buffet de la gare de Laufon a fermé définitivement ses portes sans préavis après les vacances annuelles nous enlevant ainsi toute possibilité de pause acceptable. Malgré des recherches intensives, CFF Immobilier n'a pas été en mesure de nous mettre à disposition un lieu de pause. Des éclaircissements sont encore en cours afin de déterminer si nous pourrions utiliser conjointement les locaux dédiés à la vente qui se trouvent dans le bâtiment de la gare.
Afin de continuer à offrir une possibilité de pause, on nous a proposé de recourir au Panissimo qui se trouve dans le Birscenter situé en face de la gare avec l'approbation de la CoPe (Christof Schai et Markus Kröpfli). Le Panissimo est ouvert du lundi au jeudi de 5 h 30 à 18 h 30, le vendredi de 5 h 30 à 19 h 00 et le samedi de 6 h 00 à 17 h 00. Les pauses sont mises en rotation uniquement aux heures d'ouverture prévues. Les toilettes publiques du Birscenter peuvent être utilisées. Il n'y a plus de possibilité de consommer un repas pris avec soi. Aucun rabais n'est octroyé. Les temps de marche sont maintenus. Cette solution transitoire est valable jusqu'au changement d'horaire du 14.12.2014. Une e-news sera rédigée.

Illustration d'une présentation PowerPoint du 14 mai, qui a été proposée à l'auditoire lors du forum ZF dans le cadre d'un exposé sur la santé et le travail en rotation par Christian Müller, KC BGM

Connecting People – nous relions les gens

Qui se souvient encore de la devise du plus grand fabricant de téléphones mobiles de l'époque? «Connecting People» – nous relions les gens. Ce slogan me fait non seulement penser aux portables et aux tarifs téléphoniques bon marché, mais aussi à ma vie professionnelle. *Clemens Kopetz, vice-président AEROPERS-SwissALPA*

Introduction
En tant que pilote de ligne, je relie quotidiennement les gens entre eux, je les transporte en sécurité d'un endroit à l'autre. C'est un aspect de mon métier que je partage avec tous les gens qui travaillent dans l'industrie du transport. Que ce soit sur terre, sur l'eau ou dans les airs.
Que ce soit en tant que mécanicien de locomotive ou comme pilote, nous raccordons les gens tous les jours, parfois sur de grandes distances. Mais il y existe d'autres éléments inhérents aux deux professions: heures de travail irrégulières, travail de nuit, le week-end ou les jours fériés ainsi qu'un haut niveau de responsabilité et de fiabilité qui vont de soi dans la vie professionnelle quotidienne.
Malgré l'existence de nombreux parallèles, nous savons peu de choses sur la plupart des autres catégories professionnelles. Je suis donc très heureux de pouvoir vous donner un bref aperçu de la profession de pilote.

Le chemin du poste de pilotage
Théoriquement, la formation d'un pilote de ligne commence dans un petit avion. La formation classique de pilote est modulaire, une licence après l'autre. Tout d'abord, il y a la licence de pilote privé permettant de piloter des avions avec une masse au décollage de deux tonnes et dans des conditions de vol à vue. Conditions de vol à vue, cela signifie que le pilote s'oriente principalement sur la base de la géographie et avec une carte. Si le temps est trop mauvais, il n'a pas le droit de voler. Par conséquent, la prochaine étape dans la carrière de pilote, c'est la qualification de vol aux instruments, permettant au titulaire de voler – pour autant que son avion soit équipé des instruments adéquats – par mauvaise visibilité, en utilisant ses instruments de navigation. Il n'a plus à s'orienter par la géographie. Pour gagner de l'argent avec l'aviation, une licence de pilotage commerciale est nécessaire. Cette dernière permet le transport de passagers ou de marchandises contre rémunération. Déjà, une licence de pilotage commerciale permet de voler en tant que co-pilote à bord d'avions comme l'Airbus A320 ou le Boeing 737. Mais ce n'est qu'après l'obtention de la licence de pilote de ligne qu'il est possible d'accéder au siège de gauche, en tant que capitaine.

Cette licence de pilote de ligne s'obtient après 1500 heures de vol et un examen de théorie complet.
En plus de la licence, une qualification de type pour le type d'aéronef piloté ainsi qu'un certificat médical sont exigés. Depuis quelques années, il faut également prouver à intervalles réguliers sa maîtrise de l'anglais.
Comme déjà mentionné, c'est le chemin «théorique» pour devenir pilote de ligne. On peut, en fait, suivre une formation privée dans une école d'aviation – les coûts se montent à environ 120 000 CHF. Cela signifie qu'à la fin de leur formation, les débutants se retrouvent souvent avec une montagne de dettes et se réjouissent de n'importe quelle place de travail, aussi mal payée soit-elle.

Par ailleurs, certaines compagnies aériennes proposent un programme «ab initio». Les coûts de formation sont pris en charge, au moins partiellement, par la compagnie aérienne. L'aspirant pilote est formé entièrement par leur propre école de pilotage. Pour l'entreprise, cela offre l'avantage de former les pilotes dès le début et de connaître parfaitement leur niveau de formation. Pour les aspirants pilotes, un tel programme fournit un filet de sécurité car, après la formation, ils ont déjà un contrat de travail fixe assuré. L'ensemble de la formation prend environ un an et demi, à l'affilée.

Le quotidien des pilotes de ligne
Celui qui, sa formation terminée, obtient l'un des emplois convoités, doit d'abord commencer comme copilote sur un avion régional ou sur un court-courrier. Contrairement à une idée largement répandue, le copilote est un pilote entièrement qualifié. La différence entre le capitaine et le copilote se situe en partie dans leurs responsabilités. Le capitaine est responsable du vol et doit donc être en mesure de justifier ses décisions. Cependant, il écoute toujours le point de vue du copilote pour les décisions importantes et l'inclut dans le processus décisionnel.
Au sol aussi, les tâches de l'équipage sont bien distinctes. Alors que le capitaine est responsable de la coordination avec les différents intervenants, tels que l'assistance en escale ou la technique, le copilote se charge de préparer la cabine de pilotage pour le prochain vol.
Pendant le vol, un membre d'équipage (que l'on appelle le pilot flying) se charge des activités de pilotage. C'est donc lui qui fait voler l'avion de A à B. Pendant ce temps, le second membre d'équipage (le pilot monitoring) s'occupe de la radio et assiste le pilote (flying). Normalement, le capitaine et le copilote changent après chaque vol.
Suivant la compagnie aérienne, les engagements varient énormément. La loi donne les conditions générales de travail et régit non seulement le nombre de jours à suivre où un pilote peut voler, mais aussi le nombre d'heures de repos dont il doit disposer entre deux vols, le nombre d'heures de vol autorisé par jour, par mois ou par an. Comme souvent, la réglementation est vaste et complexe.
Actuellement, la loi autorise 900 heures de vol par an, resp. 100 heures de vol sur 28 jours consécutifs. Cela peut sembler peu au premier abord, mais il faut noter que seules les heures de vol proprement dites sont incluses. Le temps de préparation – avant ou après le service – n'est pas compris, ni le temps au sol entre deux vols. Le temps de travail maximum pour une seule journée est limité à 15 heures.

Dans la pratique, il n'est pas inhabituel pour un pilote de court-courriers d'effectuer quatre vols par jour. Le nombre de jours de travail peut aller jusqu'à sept jours d'affilée. Pour un équipage de long-courriers, les modalités de travail sont différentes en raison de la longueur des vols. Un équipage qui vole de Zurich à New York peut à nouveau rentrer en Suisse après une nuit à New York.
Les compagnies aériennes doivent faire un choix: pousser leurs pilotes jusqu'à la limite et en tirer le maximum de productivité ou lâcher un peu de lest et avoir des pilotes reposés et motivés dans le cockpit. Malheureusement, c'est dans la première direction que va la tendance.
Cette année, l'Union européenne a approuvé des temps de service de vol qui entreront en vigueur dans deux ans – en Suisse également. Une nouvelle extension des limites est prévue et donc, une nouvelle augmentation de la productivité. La seule question qui se pose est de savoir si l'homme est capable de suivre.
Malgré une charge de travail accrue, la profession de pilote de ligne est toujours très appréciée. Le travail exige un degré de flexibilité et un sens du travail d'équipe élevés, compensés par de nombreux beaux moments dans les airs. À chaque fois, une nouvelle équipe est formée, responsable pour un moment du bon déroulement du vol, de façon sûre et économique. Le contact avec les passagers, la collaboration avec l'équipe au sol, les contrôleurs aériens et l'équipage de cabine peuvent être exigeants, mais sont souvent récompensés.
Lorsqu'après un long service, vous vous réveillez dans une ville comme New York, Londres ou Tokyo et que vous avez le temps de l'explorer, les efforts sont vite oubliés.

Le futur de la profession de pilote
La dernière décennie du secteur du transport aérien peut être qualifiée de très turbulente. Avec l'avènement des compagnies low-cost, une baisse des prix des transports de ligne européens est engagée, qu'il est peu probable de freiner. En même temps, dans la région du Golfe, on observe une croissance sans précédent des compagnies aériennes locales. En seulement 25 ans, la flotte Emirates Airlines est passée de 3 avions à près de 300 – sans compter les 300 qui sont commandés. Avec cette capacité, les compagnies du Golfe inondent le marché mondial. L'objectif n'est pas seulement une position dominante dans l'industrie de l'aviation, mais la déviation des flux commerciaux et financiers dans la région du Golfe. Comme il y a un objectif politique derrière cette croissance, les gouvernements soutiennent leurs compagnies aériennes nationales par des subventions et une règlementation libérale. Des débats sur le bruit des avions ou les heures d'ouverture des aéroports, comme nous en avons en Suisse, sont inconnus et même impensables dans ces États-là.
Ni les compagnies aériennes européennes, ni la politique n'ont fourni de réponse adéquate à la stratégie des Émirats. À court terme, on se réjouit des offres à bas prix de ces compagnies. Cependant, on oublie que les compagnies aériennes nationales sont menacées à long terme, entraînant par là une grande perte pour l'économie locale. Car dans le Golfe, on s'en est rendu compte : l'aviation est d'une extrême importance pour le fonctionnement de l'économie. C'est également vrai pour la Suisse !
Les compagnies aériennes européennes se battent sur deux fronts : d'une part contre les compagnies aériennes low-cost en pleine expansion sur les courtes distances, d'autre part contre l'offre excédentaire créée artificiellement par les compagnies aériennes du Golfe sur les grandes lignes. Afin de survivre dans ce marché, ils réduisent les coûts, y compris en ce qui concerne le personnel. Ils prennent exemple sur les compagnies aériennes low-cost, dont les prix avantageux sont en partie possibles du fait des structures contractuelles absurdes de leurs employés. Ces contrats obligent, par exemple, de plus en plus de pilotes à être de faux indépendants: le pilote lance sa propre petite entreprise individuelle et offre sa force de travail à la compagnie aérienne. Ses prestations sont payées à l'heure de vol et l'entreprise transmet ainsi les risques au pilote et à sa petite entreprise. Car si le pilote ne vole pas, il ne reçoit pas de salaire.

Afin de survivre dans ce marché, ils réduisent les coûts, y compris en ce qui concerne le personnel. Ils prennent exemple sur les compagnies aériennes low-cost, dont les prix avantageux sont en partie possibles du fait des structures contractuelles absurdes de leurs employés.

Une compagnie aérienne low-cost européenne bien connue engage ses pilotes à Singapour et les fait travailler en Europe. Est-ce légal? Malheureusement, oui. Ces entreprises exploitent sans vergogne toutes les failles de la législation afin d'économiser de l'argent et de contourner les systèmes sociaux européens en vigueur. Et tout se fait sur le dos des travailleurs.
Pour l'instant, la majorité des pilotes européens sont encore embauchés directement par l'entreprise où ils travaillent. Mais le nombre de pilotes avec des «conditions de travail atypiques» augmente. Un redressement est absolument nécessaire, sinon il en ira de la navigation aérienne comme de la navigation maritime: il n'y a pour ainsi dire plus un seul navire immatriculé dans un pays occidental et les contrats des marins dépassent rarement la traversée en cours.
Les associations de pilotes européennes travaillent activement à sensibiliser les gouvernements nationaux et leurs homologues de l'Union Européenne au sujet de leur situation et des conséquences vraisemblables. Il reste à voir si la profession de pilote restera attrayante à l'avenir.
Ce qui est certain, c'est que les pilotes de ligne continueront à transporter des millions de personnes en toute sécurité de A à B: Connecting People!

Sévère mais juste

Dans le talk-show «hart aber fair (sévère mais juste)» sur ARD le 13 octobre 2014, Claus Weselsky, le président national de la GDL (syndicat des mécaniciens de locomotive allemands) devait défendre la grève des mécaniciens de locomotive de la GDL. *Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio*

Le président du VSLF a suivi cet échange avec beaucoup d'intérêt:

«Bonjour, Claus,
Félicitations! Tout mon respect!
A chaque fois, bref et pertinent! Et pour le reste, les autres parties se sont empêtrées elles-mêmes.
Ta conclusion était vraiment bien.
Tu as su dire ce qu'il fallait, tout en étant sympathique.
Meilleures salutations et bonne chance,

Hubert»

«Cher Hubert,
Chères et chers collègues,

Merci pour vos commentaires positifs! Cela m'honore et me rend fier que les collègues suisses soutiennent notre lutte contre la suprématie. Nous avons maintenant cinq adversaires et c'est une constellation tout à fait unique. La DB , la BDA , l'EVG , la DGB et, pour finir, même le gouvernement fédéral.

Nous avons déjà appréhendé tout cela d'un point de vue stratégique, mais nous avons quand même choisi cette voie. A part se soumettre ou abandonner, il n'y a pas d'alternative. Vous pouvez donc imaginer à quel point les discussions seront longues et difficiles.

Je pense que vous soutenez vos collègues allemands dans leur combat, sans arrière-pensée. Cela est d'une valeur inestimable et je l'apprécie énormément. Nous avons des mentalités et des situations juridiques différentes, mais nous avons le même objectif: protéger nos honorables professions, les promouvoir et veiller à ce qu'à l'avenir, nous restions à l'abri du sans-gêne d'employeurs de plus en plus désinvoltes.

Merci pour cela, vos louanges nous soutiennent. D'un point de vue personnel, c'est parfois difficile, mais le personnel des trains en Allemagne n'ayant que ce lobby, tout le reste est secondaire.

Nous vous souhaitons de pouvoir continuer à exercer cette fonction dans la paix sociale et pour nous, je souhaite endurance, solidarité, et bien sûr la réussite!

Votre Claus Weselsky»

Cet article a été publié en octobre 2014 dans la revue de la GDL

Solidarität von vielen Seiten

Voraus Artikel - 30.09.2014

Die GDL hat zum Tarifkonflikt/zur Tarifeinheit zahlreiche internationale Solidaritätserklärungen erhalten – bis nach Argentinien reicht die Verbundenheit. Sie erhielt auch viele Sendungen zur Kenntnis, die Gewerkschaftsmitglieder an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles geschrieben haben. Im Folgenden werden einige Briefe auszugsweise veröffentlicht.

Der Präsident des Verbands Schweizer Lokomotivführer und Anwärter Hubert Giger an die GDL

Geschätzte Lokführerkolleginnen und Kollegen in der GDL, es gibt Rechte, welche erkämpft wurden und für die es sich lohnt, sich einzusetzen: Rechte wie die Koalitionsfreiheit, will heißen das Recht selbst zu wählen, wer mich vertreten soll. Dieses Recht, sich einer eigenständigen Gewerkschaft anzuschließen und dieser sein Mandat zu geben, sollte in einer Demokratie in Europa nicht in Frage gestellt werden. Dies gilt auch für eine Berufsgewerkschaft wie die GDL und auch für das Zugpersonal. Wenn es nur noch eine Gewerkschaft pro Betrieb geben soll, so ist der Weg nicht mehr weit, bis es nur noch eine Partei pro Land gibt. Und deshalb ist euer Einsatz nicht nur euer gutes Recht, sondern schon beinahe eine Pflicht in einer freien Gesellschaft mit mündigen Bürgern. So denke ich mit Bewunderung zurück, dass es die GDL war, welche als erste freie Gewerkschaft in den neuen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland gegründet wurde.

Solidarität: Foto: Fotolia/Dreaming Andy

Unión Ferroviaria Gran Buenos Aires Oeste, Argentinien an die GDL

Liebe Kollegen der GDL, Deutschland, aus Argentinien erhielten wir auch diesen Brief als Eingabe, die wir uns mit euch verbunden fühlen du auf allen deutschen Strecken steht. Auch kämpfen für die Verb wir uns mit euch solidarisieren…

Der ehemalige Vors Gewerkschaftsbun

Sehr geehrter Kolleg erstädt ungewöhnlich deutlic -Gewerkschaft, aber so etwas ist mi alte ich für unsolidarisch und un über den sozialdemokratisch r Ansehen ist wegen ihrer erkämpf okführem ist auch das Fehlen vor Bevor Du öffentlich halten, der notwendig ist, die wi

Das GDL-Mitglied T

Sehr geehrte Frau N ich bin entsetzt über merschaft in diesem Land eintrete au die Arbeitnehmervertreti eitnehmer einsetzen. Selbst Ko nglich auffordern
1. Hände weg von g
2. Besinnen Sie sich
und machen Sie Poli

Der ehemalige stellvertretende GDL-Bundesvorsitzende Günther Kinscher an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles:

Sehr geehrte Frau Nahles,
dass ausgerechnet Sie Frau Nahles, sich zum Steigbügelhalter der Arbeitgeberverbände aufschwingen und die Tarifeinheit gesetzlich regeln wollen, dürfte selbst den hartgesottenen SPD-Genossen überraschen. Sie begründen die Maßnahme u.a. mit dem Lahmlegen vitaler Funktionen durch Streiks von Spartengewerkschaften. Es waren doch CDU, SPD und FDP die im Dezember 1993 die Bahnprivatisierung im Deutschen Bundestag beschlossen und damit ihre Verantwortung für die Daseinsvorsorge eines Flächendeckenden Bahnverkehrs am Garderobehaken des Deutschen Bundestages abgegeben hatten…

Estimés collègues mécaniciennes et mécaniciens de locomotive de la GDL,
Il y a des droits qui ont été acquis de haute lutte et pour lesquels il vaut la peine de se battre: un droit comme la liberté syndicale se traduit par le droit de choisir qui va me représenter. Le droit d'adhérer à un syndicat autonome ne devrait pas être remis en cause dans une démocratie européenne.
Cela vaut également pour un syndicat professionnel comme la GDL, de même que pour le personnel de bord des trains. S'il n'y a plus qu'un seul syndicat par activité autorisé, on n'est plus qu'à un pas du parti unique par pays.
C'est pourquoi votre engagement est non seulement votre droit, mais quasiment un devoir dans une société libre de citoyens responsables.
Et je me souviens avec admiration que c'est la GDL qui fut le premier syndicat libre fondé dans les nouveaux états de la République fédérale d'Allemagne.

La grève pour le droit de grève

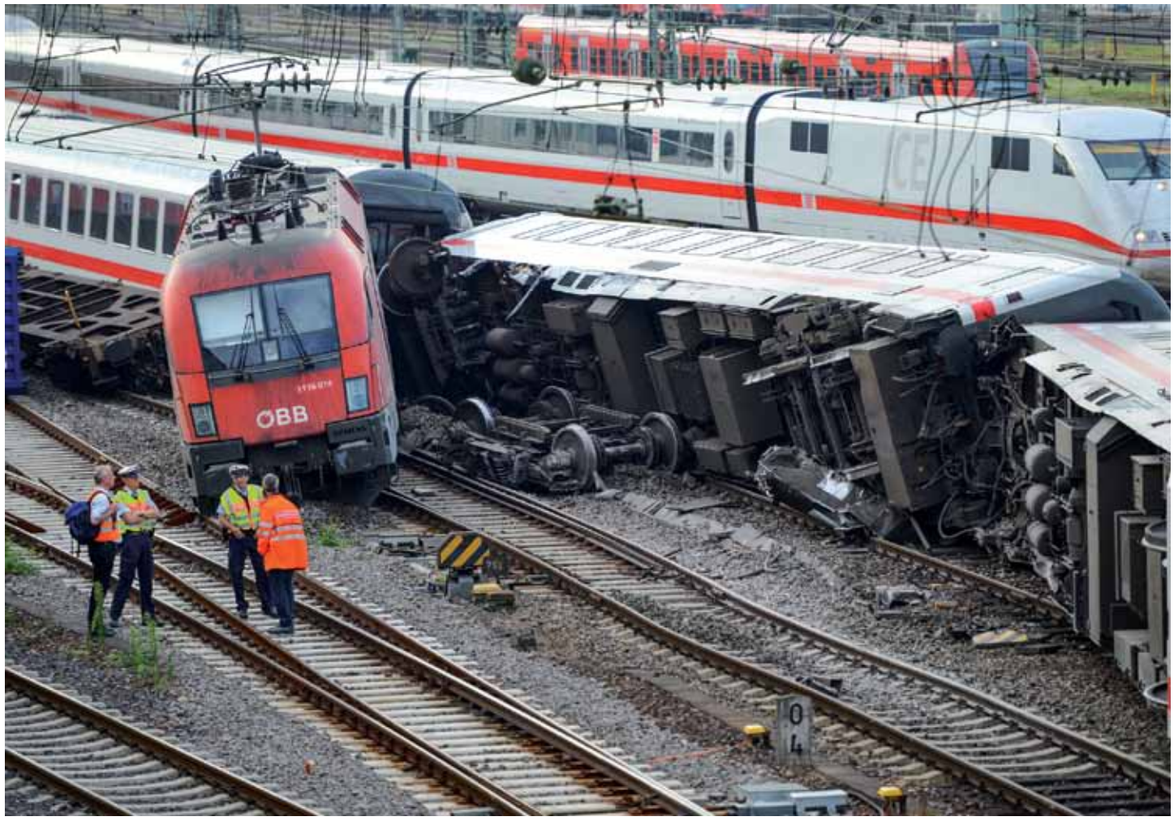
Les grèves du rail et du trafic aérien allemands concernent les salaires, les heures de travail et les droits de pension. Mais ce n'est pas là le plus important. *Par Pit Wuhrer. Source: Ce texte est paru la première fois dans le journal hebdomadaire WOZ du 23 octobre 2014.*

Au milieu de la semaine dernière, une grève des mécaniciens de locomotive d'une journée a eu lieu, suivie d'un arrêt de travail à la filiale de la Lufthansa Germanwings, puis d'un débrayage de deux jours à la Deutsche Bahn pendant le week-end et d'une nouvelle grève des pilotes de la Lufthansa le lundi: si vous voyagez actuellement en Allemagne, il vaut mieux savoir à quoi vous en tenir, car les luttes ouvrières sont loin d'être terminées. Les deux syndicats – la VC (Vereinigung Cockpit) et le syndicat GDL (syndicat des mécaniciens de locomotive allemands) – ne peuvent pas se permettre de céder maintenant. Il y a trop d'éléments en jeu.
Un compromis en la matière n'est pas seulement envisageable, il est inéluctable. La VC se défend en particulier contre le fait que la Lufthansa veut abolir les conditions de départ en préretraite des pilotes et copilotes; jusqu'à maintenant, le personnel naviguant de la Lufthansa, de Lufthansa Cargo et de Germanwings pouvait prendre sa retraite anticipée dès l'âge de 55 ans. Selon VC, le géant européen Lufthansa veut également répartir les pilotes en groupes salariaux et formule continuellement de nouvelles revendications pendant les négociations.
Et pour ce qui est du rail, la nature du conflit est assez simple également: la GDL, qui représente quatre-vingts pour cent de tous les mécaniciennes et mécaniciens de locomotive de la DB, sollicite une augmentation de salaire de cinq pour cent et une réduction des heures de travail de deux heures par semaine. Compte tenu du fait qu'après 25 ans de service, un mécanicien de locomotive gagne un salaire de base brut d'à peine plus de 3000 Euros (ce qui, net, équivaut à moins de 2500 francs) et gagne donc moins qu'un travailleur qualifié, et compte tenu des innombrables heures supplémentaires effectuées par le personnel roulant de la DB, ce sont-là des objectifs modérés.
Mais il y a beaucoup plus important. Ce qui rend les conflits du travail si complexes, ce sont les positions autoritaires des entreprises – quatre fois déjà, la Lufthansa a essayé de faire interdire les grèves des pilotes – les débats politiques actuels sur les conventions salariales collectives (unité tarifaire) et les dissensions syndicales. Car les syndicats GDL et VC sont des syndicats spécialisés qui ne s'adressent qu'à des groupes professionnels bien précis aptes

à défendre leurs droits, s'écartant ainsi du concept des syndicats industriels qui avaient prévalu de nombreuses années en Allemagne: un secteur professionnel, un syndicat, une convention salariale collective, ce qui était la règle jusque dans les années quatre-vingt-dix.
Cela a changé avec le temps – en partie en raison de la stricte orientation de la DGB (confédération allemande des syndicats) en matière de partenariat social et de la modération salariale de ses organisations-membres, souvent proches du SPD (parti social-démocrate allemand). Le fait qu'il y ait un groupe d'intérêt distinct des aiguilleurs aériens, par exemple, est imputable au syndicat des services Verdi qui, sans contrainte, a accepté des conditions de rémunération moindres pour les employés de la sécurité aérienne. Et sans l'attitude presque dévote du syndicat public EVG (syndicat des chemins de fer et du trafic, autrefois nommé Transnet) la GDL n'aurait jamais recueilli autant de membres. Prenons par exemple l'ancien président de Transnet Norbert Hansen, qui avait été un fervent partisan de la privatisation du rail, et a changé de camp en 2008, devenant directeur du travail, une position lucrative au sein du conseil d'administration de la DB.
Au passage, remarquons que si la DB n'a pas encore été introduite en bourse, ce n'est pas seulement attribuable au début de la crise financière, en 2008: en 2007, les nombreuses grèves de la GDL visant à faire appliquer leur propre contrat de travail (ainsi qu'une augmentation de salaire de 11%) avaient dissuadé les investisseurs potentiels.
Les revendications de la GDL, qui désire représenter également les intérêts des agents de train, sont au cœur de la controverse actuelle. La direction du rail et EVG refusent tout net. Pourtant, la demande de la GDL n'est pas si déraisonnable: les mécaniciens de locomotive et le personnel d'accompagnement ont des horaires similaires et ils effectuent plus ou moins les mêmes quantités d'heures supplémentaires. La direction du rail et les dirigeants du syndicat EVG soutiennent que, dans une entreprise, il ne devrait y avoir qu'une seule convention salariale collective (unité tarifaire). C'est également la position des politiques. À la demande de la DGB (confédération allemande des syndicats) et des associations professionnelles, le gouvernement présentera prochainement, sous la direction de la ministre du travail Andrea Nahles, une loi sur les conventions salariales collectives (unité tarifaire) prévoyant un droit de représentation exclusif pour chaque syndicat majeur.
Mais cela priverait les syndicats de métier de leurs bases existentielles et de leurs armes: selon la jurisprudence actuelle, en Allemagne, une grève n'est autorisée que dans le but de faire à appliquer une convention collective. Le projet de loi est donc une attaque directe contre la liberté syndicale garantie par la Constitution et contre le droit de grève. Actuellement, la DGB et le gouvernement ne se soucient pas qu'il existe, dans de nombreuses branches, plusieurs conventions salariales collectives – avec des conditions meilleures pour les salariés en place depuis longtemps et nettement moins bonnes pour les nouveaux arrivants et les salariés des secteurs externalisés – ni du fait que les filiales de la DB négocient des conventions collectives distinctes. Et la Cour constitutionnelle devra, probablement, faire face à la contrainte légale prévue concernant les conventions salariales collectives.

L'incident ferroviaire de Mannheim (D)

Le cas de cet accident montre une fois de plus les conséquences fatales que peut provoquer une implantation tantôt à gauche, tantôt à droite des signaux par rapport à la voie. *Groupe technique VSLF*



Mannheim: un train de marchandises percute un InterCity par le flanc *(Schweizerische Eisenbahnrevue SER 10/2014)*
«Le soir du 1er août 2014, le train de marchandises 40635 Duisburg-Ruhrort Hafen – Sopron Rendező, tracté par la locomotive ÖBB 1116 074, a percuté l'EC 216 Graz–Saarbrücken poussé par la machine DB 101 067 à la hauteur du poste d'enclenchement de Mannheim Hbf. Les deux trains suivaient des itinéraires parallèles avant que la locomotive 1116 percute l'EC par le flanc. Les investigations se sont concentrées sur le mécanicien du train de marchandises. Selon les autorités compétentes, le train a freiné de manière insuffisante devant un signal principal à l'arrêt, ensuite de quoi un serrage rapide a été effectué. D'après les premiers éléments de l'enquête, le freinage a été «suspendu par le mécanicien» et le train a poursuivi sa marche. Il a donc franchi un deuxième signal principal à l'arrêt (vraisemblablement un barrage) avant d'entrer en collision avec l'autre train.

Selon des rumeurs non confirmées, le train a dû franchir au préalable un tronçon en chantier, partiellement à voie unique où le mécanicien a dû observer les signaux de la voie contiguë. Il peut s'être produit une incertitude sur l'endroit où ce mode d'exploitation devait se terminer.»
Ce mode d'implantation fait l'objet de critiques répétées de la part du VSLF. L'exigence en vue d'obtenir une implantation uniformisée des signaux n'est pas simplement un vœu pieux adressé aux exploitants d'infrastructures ferroviaires. Le positionnement correct de tous les signaux, conformément à la règlementation existante, à gauche de la voie est indispensable à une interprétation correcte de la signalisation par le personnel des locomotives. Tout particulièrement lors de situations d'exploitation extraordinaires, les comportements prétendument clairs ne sont soudain plus évidents du tout.
Les entretiens réguliers menés avec les responsables de CFF Infrastructure nous ont permis d'obtenir quelques succès en matière d'implantation claire de la signalisation et la compréhension de nos exigences va en grandissant. Malheureusement, nous rencontrons quelques déboires dans l'accomplissement de nos revendications, faisant disparaître parfois la conviction que nos préoccupations seront prises au sérieux.
L'Office fédéral des transports (OFT) en tant qu'autorité de surveillance est dans l'obligation de faire respecter la mise en application des prescriptions de circulations (PCT) ainsi que la règlementation sur la technique ferroviaire (RTE). Si cependant l'OFT continue à tolérer l'implantation non conforme ou douteuse de la signalisation, on est en droit de douter que l'OFT prenne au sérieux sa tâche de base en tant qu'autorité de surveillance. Le VSLF adressera une directive claire à l'attention de l'OFT afin qu'un accident tel que celui qui s'est produit à Mannheim ait une très faible probabilité de se reproduire.

Accident à Dietlikon

Lorsqu'on parle d'une efficacité de freinage insuffisante on ne peut s'empêcher de penser à l'accident qui s'est déroulé le 9 janvier 2004 à Dietlikon et qui a impliqué un train postal Däniken–Wallisellen–Frauenfeld et une navette du S 12 Brugg–Seuzach dans le cadre d'une prise en écharpe. Fort heureusement, seule une personne a été légèrement blessée. *Groupe technique VSLF*

Le train postal, composé d'une Re 420 et d'au moins dix wagons porte-conteneurs du type Lgnss, arrivait de Wallisellen et devait s'arrêter devant le signal de sortie de la voie 1 alors que la S12 partait de la voie 2. Ce soir-là, il y avait une forte tempête de neige. Malgré l'intervention de la surveillance des trains (ZUB) le train postal a dépassé le signal de sortie et s'est immobilisé environ 170 mètres plus loin dans le profil de la prochaine aiguille. La navette à deux étages (DPZ) de la S12 est entrée en collision latérale avec la locomotive du train postal. Le train postal (y compris la locomotive) a été mis sous séquestre par les autorités d'investigation et lors de nombreux essais de freinage effectués avec les mêmes véhicules sur le même tracé, le signal de sortie a chaque fois été franchi de plusieurs dizaines de mètres.

Le 9 février 2004 le département conduite et sécurité des trains de CFF Cargo a sorti une information à l'intention du personnel des locomotives. Celle-ci prévoyait que lors de chutes de neige, présence de neige poudreuse ou lorsque les voies sont recouvertes de neige, le mécanicien devait abaisser de lui-même le rapport de freinage et la vitesse maximale à A 65%, Vmax 90 km/h. À de nombreuses reprises, avant l'accident, le personnel des locomotives avait attiré l'attention des autorités compétentes sur le fait que l'efficacité de freinage des wagons utilisés pour le transport des paquets de type Lgnss était insuffisante.

Efficacité de freinage lacunaire des voitures intermédiaires des navettes Domino
Les CFF sont parfaitement au courant que les voitures intermédiaires Inova des trains navette Domino sont incapables de produire l'effort de freinage escompté, lors de rail humide ou en présence de neige. Jusqu'à présent, aucune mesure n'a été prise. Lors d'une rencontre concernant la sécurité dans l'exploitation ferroviaire qui s'est déroulée le 19 juin 2012, le VSLF s'est permis d'en informer le CEO des CFF Andreas Meyer ainsi que le responsable de la sécurité Hans Vogt. Il nous reste l'espoir qu'aucun mécanicien ne se laisse surprendre par la mauvaise efficacité du freinage d'une de ces navettes le conduisant à dépasser un signal à l'arrêt et à se retrouver dans le profil d'espace libre d'un train croiseur.

De: Mettraux André Georges (P-OP-RM-FT-TF-FW)
Date: Mercoledì 15 dicembre 2010

Bonjour Monsieur Strobel
Encore merci pour votre annonce attentionnée concernant le problème de frein. J'ai suivi l'affaire et j'ai eu la chance d'une part de pouvoir essayer les deux Glarnersprinter et, d'autre part, de pouvoir tester le freinage par toutes les conditions météorologiques déterminantes entre Pfäffikon et Schwanden.
Afin de faire simple, nous avons bien compris votre rapport et avons constaté que lors de chutes de neige, et que les flocons de neige tournoient, l'efficacité du freinage est nettement amoindrie au début, puisque nous ne sommes plus qu'en présence de freins à disques. Lorsque nous abaissons la pression dans la conduite générale de 0,5 bars, il faut attendre environ 2 à 3 secondes pour qu'on puisse ressentir l'efficacité du freinage. Ceci est à attribuer à l'humidité et à l'oxydation des disques de frein qui doivent d'abord chauffer afin que le «lubrifiant» que représente l'eau puisse s'évaporer.
En outre, il y a lieu de constater, qu'il faut freiner nettement plus intensivement qu'avec les anciennes navettes NPZ (Colibri) dont les voitures intermédiaires était équipées de freins à sabots.
Ceci est une lacune des nouvelles Domino. On doit cependant constater que lorsqu'on abaisse la pression dans la conduite générale de 1,5 bars, par exemple, comme le préconise Monsieur Tschumi, il y a toujours assez d'efficacité de freinage pour arrêter le train en toute sécurité.
Dans les faits: L'efficacité du freinage des Domino/Glarnersprinter est bel et bien là, exception faite du temps de réaction occasionné par l'humidité sur les disques de freins. Il faut freiner de manière plus intensive afin d'obtenir l'efficacité voulue.

Avec mes cordiales salutations
André Mettrau

De: Grossenbacher Thomas (P-OP-RM-FT-TM)
Obj: Domino
Date: 4 janvier 2012
A: Présidente VSLF
Copie a: Brandt Thomas (P-OP); Vogt Hans (K-SI); Haller Manfred (P-OP-ZF), Moser Hans (P-OP-RM); Karch Stefan (P-OP-RM-FT)

Cher Monsieur Giger
(...)
Efficacité de freinage et perception
L'efficacité du freinage a été essayée sur les voitures intermédiaires des Domino ainsi que sur les autre véhicules en actionnant le serrage rapide. L'efficacité du freinage et la perception de celle-ci par le mécanicien ne doivent pas être comparées avec les autres véhicules ayant la même efficacité de freinage présumée, surtout si, de surcroît, elle est influencée en outre par des composantes de temps. Ceci est d'autant plus important dans le domaine de la commande des freins.
Le renouvellement de l'annonce nous confirme que l'efficacité du freinage ne remplit pas les attentes et que des mesures doivent être prises.

Mesures et possibilités
Les mécaniciens seront orientés à cet effet qu'en cas de fortes chutes de neige – par exemple lorsque les rails sont complètement recouverts par la neige – il faut accorder une attention toute particulière à la desservance des freins.
- Un serrage renforcé peut et doit être actionné avant de recourir au serrage à fond lors de mauvaises conditions météorologiques.
- Il faut adapter la méthode de conduite selon le principe 1. Sécurité 2. Ponctualité 3. Économie d'énergie.

Il est important de préciser que lorsque les conditions météorologiques imposent de renoncer à l'emploi du frein électrique, la machine ne doit pas être lâchée.

Efficacité de freinage inférieure

Officiellement constaté: les trains de marchandises n'offrent pas la prestation de freinage attendue. *Groupe technique VSLF*

Dans la directive de CFF Infrastructure I-B 13/14 du 14 juillet 2014 la constatation suivante est faite: *«les trains du trafic combiné non accompagnés fournissent en moyenne une efficacité de freinage inférieure à ce que le rapport de freinage pourrait laisser escompter.»*
Cette directive informe le personnel des locomotives que durant de nombreuses années, sans le savoir, il a conduit des trains de marchandises contenant aussi des marchandises dangereuses, trop vite et qu'il aurait pu, dans certaines conditions, se retrouver devant un signal à l'arrêt sans pouvoir s'arrêter avant celui-ci!
Dans les faits:

- Les données concernant le rapport de freinage des trains sont à prendre avec la plus grande prudence et peuvent potentiellement être considérées comme non pertinentes après un certain nombre d'années.
- La conduite d'un train à la vitesse maximale autorisée par les tableaux de parcours exige une bonne visibilité sur les signaux et exige une réaction appropriée de la part du mécanicien lors de l'approche s'un signal présentant l'image «d'avertissement». Dans les autres cas, il est recommandé de réduire la vitesse de ligne de son propre chef.
- L'essai d'efficacité ne permet pas de déduire de conclusions sur la fiabilité des freins.
- En cas de doute, il y a lieu d'effectuer un serrage rapide. La sécurité est prioritaire, du moins pour nous autres mécaniciennes et mécaniciens.

De toute évidence, ce ne sont pas les inscriptions présentes sur les wagons qui vont nous garantir une conduite sure des trains malgré le fait que les prescriptions de circulation prévoient qu'elles nous communiquent les données relatives aux freins donc la vitesse à laquelle on pourra circuler selon les tableaux de parcours. La sécurité se base beaucoup plus sur l'expérience, le ressenti lors des différents freinages et la connaissance des lignes par le personnel des locomotives.

Réglementation CFF I-B 13/14
1. Généralités
1.1. Situation initiale, objectifs

Lors d'essais de frein effectués par les CFF sur les trains de marchandises, il a été constaté que les trains du trafic combiné non accompagné (TCN) présentaient en moyenne une efficacité de freinage moindre que celle exigée par la catégorie de freinage résultant du calcul. Le rapport de freinage disponible est en moyenne 10 % inférieur à la catégorie de frein correspondante. Un groupe de travail composé de représentants de CFF Infrastructure et de divers ETF a été constitué afin de déterminer des mesures permettant de minimiser cette menace. Dans l'attente de mesures techniques, le danger doit être écarté par le décret d'une réduction générale du poids-frein. Le présent document règle ladite réduction du poids- frein au chiffre 2.

Acheminement de courant

La Schweizer Eisenbahn-Revue (1) a publié un article intéressant. *Groupe technique VSLF*

La Schweizer Eisenbahn-Revue (1) a publié un article intéressant sur le nouveau système d'acheminement de courant de traction des CFF, rédigé par le responsable de la gestion des installations du réseau d'acheminement des CFF et Program-Manager EMS/FSL.
Dans les explications générales concernant l'alimentation en courant de traction il est démontré que depuis l'an 2000, le nombre de kilomètres-passager a progressé de plus de 40% alors que la consommation n'a progressée que de 20% grâce aux mesures d'économies d'énergie.
Les kilomètres-passager ne sont pas des kilomètres de train: un train a besoin de beaucoup d'énergie pour se mouvoir en raison de sa masse élevée, pourtant le chargement (les voyageurs) ne représente qu'un petit pourcentage de l'énergie consommée.
Il serait plus juste de constater le fait que depuis l'an 2000, plus de 20% de kilomètres-train ont été parcourus alors que la consommation d'énergie n'a progressé que de 20%. Ceci est moins à attribuer aux mesures d'économies – quand bien même c'est un des objectifs de l'entreprise – qu'aux gains en efficience rendus possibles grâce aux nouvelles technologies. Ainsi, une grande partie des locomotives à graduateur avec des freins électrique à faible rendement de récupération a été remplacée par un parc de locomotives à convertisseurs. En outre les lignes ont été adaptées à l'augmentation du poids des trains ce qui permet de freiner au moyen du frein électrique plus souvent.

(1) Schweizer Eisenbahn-Revue 8-9/2014, page 423
Les membres du VSLF disposent d'une remise de 10% sur l'abonnement de la Schweizer Eisenbahn-Revue (SER). www.vslf.com / EXTERNE / Eisenbahn-Revue SER

Fonctionnaires du VSLF

Dans cette édition nous vous présentons Andreas Dellenbach, vice-président et actuaire de la section BLS ainsi que coordinateur des assemblées générales au niveau national. *Daniel Hurter, Rédacteur LocoFolio*

Res, quel est ton parcours professionnel?
Après l'école obligatoire, j'ai appris mécanicien sur autos. Après avoir pratiqué cette profession durant un an, j'ai bifurqué en 1991 aux CFF. J'ai effectué une formation accélérée à Langnau im Emmental, et après une année j'ai changé de lieu de service pour me retrouver à Berne PB comme préparateur de train après avoir réussi l'examen de chef d'équipe de manœuvre. Déjà à cette époque, il était évident pour moi que j'allais effectuer la formation de mécanicien de locomotives mais le recul du trafic marchandises de 1993 n'a pas permis que je commence la formation tout de suite. Durant les années qui ont suivi, j'ai reçu chaque année une lettre qui m'indiquait que je ferais partie de la prochaine classe de formation. En 1994 j'ai changé de lieu de service et fonctionné en tant qu'ouvrier spécialisé au dépôt de Berne Aebimatte. En 1999 j'ai enfin débuté ma formation de mécanicien de locomotives ubV auprès de la compagnie Regionalverkehr Mittelland SA (RM) à Burgdorf. Je dois vraisemblablement être le dernier mécanicien examiné durant le siècle dernier. Le 31 décembre 1999, à 16 heures, l'expert d'examen a signé mon protocole d'examen. En 2006, je me suis retrouvé enfin au dépôt de Thoune comme mécanicien dans la nouvelle compagnie BLS «fusionnée».

Comment es-tu arrivé au VSLF et quelle fonction as-tu choisi d'assumer?
J'ai eu un problème, lorsque j'étais jeune mécanicien et la LPV m'a laissé «planté» tout seul sous la pluie, ce qui m'a fait comprendre que je payais mes cotisations à la fausse place. Le président de la section VSLF RM de l'époque a pris en charge mon problème de manière exemplaire. Cela peut paraître comique, mais pour la première fois j'avais inconsciemment l'impression d'être à la maison au VSLF. Cela m'a donné l'envie de collaborer et de rendre quelque chose au syndicat et à ses membres. J'ai d'abord fonctionné comme représentant de dépôt à Thoune, puis ai été élu en 2008 en tant que vice-président de la section BLS et finalement comme coordinateur des assemblées générales au niveau national.

Justement, quelles sont tes tâches en tant que coordinateur des assemblées générales?
J'organise l'assemblée générale (AG) du VSLF en collaboration avec la section désignée par le tournus et je commence par reconnaître les emplacements où pourrait se dérouler la manifestation en compagnie de représentants de cette section. Je fais parvenir à la section les conditions cadre et les données nécessaires à la tenue de l'AG. J'assume directement certaines tâches afin de décharger le comité d'organisation de la section. Font partie de ces tâches la technique, la traduction simultanée, la recherche des sponsors, la création du plan de déroulement et, conjointement avec le caissier, le budget de la manifestation. En outre, je coordonne l'accès au site avec le coordinateur du site internet, j'envoie le programme de l'AG aux sponsors et aux hôtes invités, gère la liste des inscriptions, surveille le respect de tous les délais et suis l'interlocuteur privilégié en ce qui concerne l'organisation de l'AG.

Comment se déroule la collaboration avec les sections lors de l'organisation d'une assemblée générale?
Jusqu'à présent, je dois dire très bien. Nous nous retrouvons environ 3 à 4 fois durant l'année, de préférence lors de séances de comité de section. Lors de l'assemblée générale, on doit pouvoir sentir l'esprit de la section organisatrice et pouvoir découvrir une partie de la région qui nous accueille. Les tâches que je confie au comité d'organisation de la section sont effectuées de manière autonome par les personnes concernées. Nous pouvons faire avancer beaucoup les choses par téléphone ou par Mail, ce qui me fait gagner beaucoup de temps. Des rendez-vous sur place ne sont organisés qu'en cas de besoin.

A combien se monte le budget d'une assemblée générale?
En fonction du lieu où l'assemblée est organisée, les coûts peuvent varier énormément. C'est pourquoi, il est important de mettre sur pied un budget réaliste spécifique à chaque assemblée générale. Les coûts fixes oscillent toujours autour des CHF 30 000. A cela s'ajoutent les frais variables sur lesquels le comité d'organisation de la section peut avoir une certaine influence.

Et quel est ton investissement en temps?
Là aussi, cela dépend du lieu où l'assemblée va se dérouler et ne peut pas se chiffrer sous un aspect forfaitaire. Finalement, le temps dépensé est fonction des besoins pour qu'une assemblée attrayante soit mise sur pied.

Qu'est-ce qui te plait au VSLF et réciproquement, qu'est-ce qui te plait un peu moins?
Spontanément: la collaboration qui règne au sein du VSLF est formidable. Ce qui me plait moins?? … hmm… rien.

Merci beaucoup Res et je te souhaite beaucoup de succès dans l'organisation des assemblées générales du VSLF.

Économiser l'énergie

Jeux électroniques dans la cabine de conduite
Hubert Giger, président VSLF

Les trains automoteurs Siemens à deux étages (DTZ) du S-Bahn zurichois vont être pourvus d'une nouveauté: après une mise à jour du logiciel, l'écran central de commande et de diagnostique indiquera si, lors du freinage, seul le frein électrique sera utilisé ou si le freinage pneumatique sera actionné en plus. Le but d'économiser l'énergie et le matériel par une manière d'agir prévoyante et économique est ainsi clairement reconnaissable (la mise en application de la régulation adaptative des trains [ADL] rend cet objectif à nouveau plus obscur). Il se pose alors la question de savoir si le personnel des locomotives actif dans le trafic régulier du S-Bahn doit effectivement se laisser distraire par telle information lors de chaque entrée en gare. Une fois de plus, on a introduit une nouvelle source de distraction de la concentration du mécanicien et celle-ci apporte une pierre de plus à la mosaïque amenant à un potentiel accident. Nous avons été en mesure d'arrêter PEKABA, l'avenir de'ADL est incertain et l'introduction de WarnApp est encore en cours de discussion. Pourtant, le prochain jeu électronique est justement en train d'arriver dans la cabine de conduite. Le VSLF a donc à cœur d'assumer la tâche qui aurait normalement été dévolue à d'autres: pas de distraction supplémentaire sur la place de travail – dans l'intérêt de la sécurité.

Proposition d'amélioration de l'entrée de Rüti ZH

Le 21 janvier 2014, j'ai déposé une proposition PAC (proposition d'amélioration continuelle) concernant la signalisation de l'entrée de la station de Rüti ZH. Le but est de réaliser une économie remarquable tant au niveau du temps de parcours que de l'énergie. *Hubert Giger, président VSLF*

PAC remis le 21 janvier 2014:
Définition du problème: la vitesse d'entrée et de sortie à Rüti ZH en direction de Bubikon est, selon le RADN, de 95 km/h et la vitesse de courbe est aussi de 95 km/h (catégorie R).

Comme le rayon de courbure de la voie placée le plus au nord de la double voie ne suffit pas pour une vitesse de 95 km/h, la vitesse d'entrée est signalée par une image 3 (60 km/h). Il n'y a pas d'autre justification de cette réduction de vitesse à ma connaissance. Comme c'est la voie usuelle pour les S-Bahn qui circulent à une cadence de 15 minutes, il faut ralentir dans une pente de 12‰ de 115 km/h à 60 km/h et circuler à 60 km/h jusqu'au milieu du quai.

Proposition d'amélioration: La vitesse d'entrée et de sortie de Rüti ZH en direction de Bubikon doit être signalée avec une vitesse de 90 km/h (ou au moins 85 ou 80) et la courbe de sortie correspondante doit figurer dans le RADN (signalisation image 1 au lieu de 3). Lors de la sortie, la réduction de vitesse est insignifiante, d'autant plus que le démarrage se fait en direction de la montée. Dans le cas des trains entrant, il n'est pas nécessaire de réduire la vitesse à 60 et on peut circuler jusqu'au début du quai à 90 km/h (ou au moins 85 ou 80). C'est justement dans les descentes que cette technique de traction est avantageuse et qu'on peut recourir plus souvent au frein électrique.

Les effets sont les suivants:
- perte de temps plus faible
- pas de fonctionnement ni de quittance de l'appareil d'arrêt automatique car le signal d'entrée présente l'image 1
- pratiquement aucune perte de temps à la sortie

Le 23 janvier, j'ai déjà reçu une réponse:
Explication et résultats:
Merci beaucoup pour la proposition.
J'ai déjà demandé qu'on éclaircisse le cas, sitôt après la modification de Rüti. La raison provient de l'implantation de l'aiguille qui conduit à la vallée de la Töss. Le relèvement du dévers au niveau de la courbe n'est pas possible. Nous ne voulions pas réduire la vitesse sur les deux voies et avons choisi cette variante.
Cordiales salutations
Gerhard Sidler, PEX
Statut: terminé

Recours en considérations du 22 avril 2014
Malgré le rejet du PAC du 21 janvier 2014, j'ai refait ma proposition une nouvelle fois. Les calculs effectués confirment les chiffres ci-dessous, à savoir que les pertes de temps seraient de moins d'une seconde pour les trains en direction de Zürich et que, par contre, les gains seraient de 14 à 16 secondes pour les trains en direction de Rapperswil.
Les temps effectifs devraient être encore meilleurs puisque les calculs ne tiennent pas compte de la déclivité de 12‰ en direction de Bubikon. Grâce à une meilleure utilisation du frein électrique engendrée par l'étagement des vitesses d'entrée sur la déclivité et une vitesse initiale de 115 km/h, les trains circulant à une cadence au quart d'heure permettent en outre de procéder à une économie massive d'énergie.
Les calculs ont été faits avec une vitesse de 85 km/h. Si la vitesse était de 90 km/h un gain de temps supplémentaire pourrait être obtenu.
Je demande à nouveau une étude approfondie de ma proposition PAC.

Hubert Giger, mécanicien de locomotive SBB P-OP ZF, Zurich

'étais convaincu que mon idée était bonne et j'ai commencé à faire des calculs, aidé par mon collègue mécanicien de locomotive Rolf Hartmann* d'Olten. Le but était de prouver, à l'aide de données physiques, qu'une grande quantité d'énergie pouvait être économisée et que le temps de parcours pouvait être réduit, ceci uniquement en adaptant la signalisation existante. Le 22 avril, j'ai fait parvenir «recours en considérations».
Le 24 septembre 2014, j'ai reçu une lettre de HR-Shared Service Center de Freiburg contenant la communication que ma proposition d'amélioration avait été élue comme proposition du mois de novembre et qu'elle était récompensée par une prime de 200 francs. Une reconnaissance pour moi, Rolf Hartmann et l'environnement.
De manière amusante, le même jour j'ai reçu un e-mail pour la page «proposition d'amélioration P-OP-ZF», dans lequel on pouvait lire que cette proposition du 21 janvier 2014 était justement rejetée: 10 points étant la plus grande efficacité et 0 la plus mauvaise. Ma proposition recevait un 0.
Dans le recours qui a été accepté en ce qui concerne les objectifs de l'entreprise, la note 8 a été attribuée à «sécurité» et «motivation du personnel», bien que la proposition n'ait absolument rien à voir avec la sécurité ni avec la motivation du personnel...
En ce qui concerne la mise en application du PAC, j'ai reçu l'e-mail suivant:

De: Thoma Daniel (P-OP-RSQ-SIM)
A: Rappo Beat (P-OP-ZF-KAI) Headcoach Kaizen Conduite des trains
Sujet: Rapport sur le PAC Rüti ZH: augmentation de la vitesse d'entrée
Salut Beat,
En ce qui concerne l'adaptation de l'image du signal (image 1 de Bubikon en direction de la voie 2), il est nécessaire de procéder à une adaptation de l'enclenchement (image 1 de Bubikon vers voie 2). Celle-ci ne sera possible qu'après la fin du roll-out du réseau ETCS (avril 2016).
Cordiales salutations,
Daniel Thoma
Spécialiste de l'accès au réseau et signalisation
Prix Expris 2014 dans le concept de base «Conduire avec vision, inspiration et intégrité»

Dans les faits: Les compétences, les connaissances techniques et la possibilité de reconnaître les améliorations ainsi que la faculté de les mettre en application rapidement ne sont pas données à tout le monde, ce qui va fondamentalement à l'encontre du concept de base du prix Esprix «Conduire avec vision, inspiration et intégrité».
Chacun est capable de se forger sa propre idée sur la complexité du système PAC et sur le surcroît d'administration qu'il engendre.

Berechnungsgrundlagen

Beschleunigung Doppelstock Triebzug RABe 514 DTZ
Anfahrzugkraft: 240 kN / Leistung: 3200kW / Gewicht: 250 t
Max. Anfahrzugkraft bis max. Leistung erreicht:
s = W / F = P x t / F = 3200 kW x 3600 s / 240000 N = 11520000 kNm / 240000 N = **48 km**
Kraft F und Beschleunigung a abhängig der zurückgelegten Strecke s pro Stunde:
F = W / s = P x t / s = 3200 kW x 3600 s / 50 km = 3200 x 3600 kNm / 50 km = **230.4 kN**
a=F/m=230400N/250000kg=230400N/250000Ns2m-1 = **0.92m/s-2**

*Die Berechnungen erfolgten mit freundlicher Unterstützung von **Rolf Hartmann.***
**Rolf Hartmann, Biotechnologie – Ingénieur ETS, Hartmann Wasserrecycling, www.hkw.ch*

Verzögerung			Beschleunigung		
t [s]	v [km/h]	a [m/s²]	t [s]	v [km/h]	a [m/s²]
0	115	0.40	0	1	0.96
1	114	0.41	1	4	0.96
2	112	0.41	2	8	0.96
3	111	0.42	3	11	0.96
4	109	0.42	4	15	0.96
5	108	0.43	5	18	0.96
6	106	0.43	6	22	0.96
7	104	0.44	7	25	0.96
8	103	0.45	8	29	0.96
9	101	0.45	9	32	0.96
10	100	0.46	10	36	0.96
11	98	0.47	11	39	0.96
12	96	0.48	12	42	0.96
13	95	0.49	13	46	0.96
14	93	0.50	14	49	0.93
15	91	0.51	15	53	0.87
16	89	0.52	16	56	0.82
17	87	0.53	17	59	0.78
18	85	0.54	18	62	0.75
19	84	0.55	19	64	0.72
20	82	0.57	20	67	0.69
21	79	0.58	21	69	0.66
22	77	0.60	22	72	0.64
23	75	0.61	23	74	0.62
24	73	0.63	24	76	0.60
25	71	0.65	25	79	0.59
26	68	0.67	26	81	0.57
27	66	0.70	27	83	0.56
28	64	0.73	28	85	0.54
29	61	0.76	29	87	0.53
30	58	0.79	30	89	0.52
30	58	0.79	30	89	0.52
32	54	0.86	32	91	0.50
32	51	0.90	32	93	0.50
33	48	0.96	33	95	0.49
34	45	0.96	34	96	0.48
35	42	0.96	35	98	0.47
36	39	0.96	36	99	0.46
37	35	0.96	37	101	0.46
38	32	0.96	38	102	0.45
39	29	0.96	39	104	0.44
40	26	0.96	40	105	0.44
41	23	0.96	41	107	0.43
42	20	0.96	42	108	0.43
43	16	0.96	43	110	0.42
43	13	0.96	43	111	0.41
44	10	0.96	44	112	0.41
45	7	0.96	45	114	0.40
46	4	0.96	46	115	0.40
47	1	0.96	47	116	0.40

MERCI!

Lettre 1. *Peter Wynige,r dépôt de Lucerne*

Très cher Dani, rédacteur LocoFolio,

Le LocoFolio 1/14 reflète avec une très grande précision le thème du mécanicien de locomotive et de son environnement. Une publication qui nous informe de manière détaillée et qui cerne les besoins du personnel des locomotives et les reproduit fidèlement. Le LocoFolio a le mérite de résister au diktat de l'oubli et d'insuffler deux fois par année un remontant au personnel des locomotives exténué.
Et une fois de plus, c'est une entreprise externe à qui on a confié un mandat qui exprime son soutien au mécanicien de locomotive et qui marque le tout de son empreinte. L'étude «Environnement de travail du mécanicien» repose sur les principes de base élémentaires, «Basics» en français moderne, qui prévoient naturellement que nous sommes dirigées par des personnes hautement compétentes dans notre domaine d'activités. Si on lit régulièrement le LocoFolio, on pourrait avoir tendance à en douter. Il reste encore la variante qui assimilerait les auteurs des différents textes à des nostalgiques ou des personnes dépassées par les temps modernes, à l'image de ces collaborateurs de longue date qui remettent de temps à autre en question les processus établis.

Peu ou prou il y a lieu de rappeler le fait que les CFF ont une Histoire. Par Histoire, on ne parle pas de cette division où on parque les vieilles locomotives ni des autres raretés qu'on ne sait pas où caser. C'est beaucoup plus l'histoire d'une époque où, aux CFF, avant de pouvoir être élevé au rang de chef mécanicien, on devait avoir accumulé une certaine expérience dans un certain nombre de divisions durant de nombreuses années. Une époque où on avait un certain âge pour parvenir à ce rang qui nous permettait d'exprimer une certaine autorité naturelle et dont le supérieur hiérarchique portait encore le titre d'inspecteur. Non, il n'y a désormais plus besoin d'inspecteurs. Mais un certain nombre de points qui étaient valables à cette époque mériteraient d'appartenir encore aujourd'hui aux «Basics».
Je te remercie pour ton grand engagement et j'espère que nous pourrons encore apprécier un certain temps ton professionnalisme.

Avec mes salutations collégiales.

L'avis de Monsieur Buschweiler

Lettre 2. *Daniel Hurter, rédacteur LocoFolio*

Après la parution du LocoFolio 1/2014 le VSLF a reçu la communication ci-dessous:

«Très cher Monsieur Giger
J'ai lu le LocoFolio 1/2014 avec beaucoup d'intérêt. Sa lecture est toujours pour moi une source de grand amusement. Car c'est purement satyrique. Pour commencer par votre discours lors de l'assemblée générale. Je suis content de savoir qu'il y a des mécaniciens de locomotives qui font partie de votre syndicat. Sans eux, les CFF n'existeraient tout simplement plus. Car hormis vos membres, les 30'000 collaborateurs que comptent les CFF, n'ont aucune idée de comment un chemin de fer doit fonctionner. Chapeau, serait-on tenté de dire. Non sérieusement, les textes développés dans le LocoFolio sont simplement stupides. À mes yeux, ils proviennent d'enfants contrariés, qui ne sont pas contents car ils viennent de recevoir une punition collective. Ce qui est décevant, c'est qu'il ne s'agit pas d'enfants mais bien de personnes adultes, desquelles on devrait être en mesure d'attendre plus de compréhension. Je me fais du souci lorsque je monte dans un train et que j'envisage que c'est un des membres de votre syndicat qui le conduit. Il y a lieu ici de parler d'un vrai problème de sécurité. La direction de l'entreprise doit impérativement entreprendre quelque chose contre cette situation.
À mon avis, Monsieur Giger, vous et vos collègues devriez sérieusement envisager de changer d'employeur afin de permettre le maintien de la sécurité dans le trafic ferroviaire.

Avec mes cordiales salutations
Karl Buschweiler»

À la réponse de notre président, Monsieur Buschweiler s'est à nouveau manifesté:

«Cher Monsieur Giger
Merci beaucoup pour votre réponse. Le contenu et le style de votre réponse ne me surprennent pas. Car elle est au même bas niveau que votre rapport paru dans le LocoFolio 1/2014 sur l'assemblée générale écoulé ainsi que la plupart des articles de la dernière édition du LocoFolio. L'orgueil vient de la situation; c'est du moins ainsi qu'on pourrait caractériser votre réponse. Au lieu d'autocritiquer votre comportement, vous et vos sbires, partagez l'avis que vous êtes des «seigneurs» omniscients. Maintenant, je vais me permettre de communiquer mon avis au directeur de votre entreprise, Monsieur Andreas Meyer, concernant les potentiels problèmes de sécurité dans les trains conduits par les membres de votre syndicat et je suis impatient de recevoir sa réponse. Je me ferai un plaisir ensuite de vous rapporter cette réponse.
Cordiales salutations
Karl Buschweiler»

Il n'y aurait effectivement rien d'intéressant à ajouter à cette prise de position. Ce qu'il faut cependant constater, c'est que sous le nom de «Karl Buschweiler», qui apparaît aussi souvent dans les colonnes online d'avis de lecteurs de certaines publications, il s'agit ici d'un pseudonyme. Derrière celui-ci se cache un politicien PDC du canton de Bâle-Campagne qui s'appelle Stephan Gassmann et qui devrait être bien connu de beaucoup de mécaniciens de locomotives de la région de Bâle puisqu'il a officié en tant que chef de département auprès de CFF Cargo.

Poussée d'hormones

Etant employés des CFF, vous avez peut-être remarqué que ces derniers temps, les fontaines à eau se multiplient. *Diversity-Group VSLF*

L'eau utilisée provient du réseau de distribution. L'eau du robinet est saine! L'eau du robinet n'est pas chère! Beaucoup boire est sensé maintenir performant et entretenir la santé. Mais ce n'est pas tout ! Ça cache un calcul sournois. Dans notre eau potable, il a beaucoup trop d'hormones. Des hormones féminines, pour être exact. Des œstrogènes! Il a été expérimentalement démontré que ces hormones entraînaient une féminisation. Cela signifie un déclin pour les hommes – non, pas au cerveau. Le haut du corps s'épaissit, la confiance en soi diminue. «New Gender Management»** est le nom d'un projet secret dont très peu sont au courant. L'inconvénient du «Gender Management»*, c'est qu'il n'a été appliqué que par une petite élite. Le «New Gender Management» fonctionne de bas en haut. Il est donc important que les mécaniciens de locomotive y soient préparés. Récemment, plus d'un s'est demandé si, en tant qu'homme, cette profession lui convenait. Constamment, les mécaniciens de locomotive sont confrontés au sourire permanent des plus belles mécaniciennes de locomotive sur les affiches et les offres d'emploi. Avec nos ventres et nos cheveux raréfiés sur le front, on ne fait tout simplement pas le poids.

La pénurie de mécaniciens de locomotive est de plus en plus forte et se ressent même physiquement, ces derniers temps. Il est recommandé de ne pas mettre le portable des CFF contre soi, afin d'éviter des brûlures au second degré, provoquées par l'immense afflux de SMS et les nombreuses tentatives d'appel. Les mécaniciens de locomotive sont absents, et qui devraient résoudre le problème? Les femmes! Un potentiel incroyable inutilisé, paraît-il! Imaginons qu'au cours des quelques années à venir, la proportion de femmes soit multipliée par trois. Ce serait quelque chose! Ce serait fantastique! Nous n'aurions pas moins de 9,9% de femmes dans la cabine. Sensationnel! Chaque dixième homme serait une femme. Un énorme potentiel!
Une nouvelle ère merveilleuse en vue. J'apprécie beaucoup mes collègues féminines. Je n'en connais pas une seule qui m'ait dérangé au cours des six dernières années. Parmi les hommes, par contre, il y en a quelques-uns. Toute femme qui aimerait être mécanicienne de locomotive et réussit les tests devrait être engagée, si possible immédiatement! Il est important que les femmes soient continuellement informées qu'elles sont les bienvenues en cabine, et cela depuis 16 ans.
Mais que faire si les femmes, bien informées et bienvenues, ne veulent tout simplement pas être mécaniciennes de locomotive? Ça ne va pas! Les femmes n'ont qu'à vouloir! Il faut faire en sorte que ça marche! Sous le sceau d'un secret encore mieux protégé, la troisième étape a été lancée : le «Even Newer Gender Management»***. Des boissons féminines classiques (café latte, latte macchiato, vanille latte, etc.) sont ajoutés aux hormones. Des hormones mâles, cette fois. Avec de la testostérone. Ou pensez-vous que ce soit une coïncidence que, si soudainement, il y a des machines à café Starbucks tout autour de nous?
- * Management du genre
- ** Nouveau Management du genre
- *** Management du genre encore plus récent

http://www.tagesanzeiger.ch/leben/gesellschaft/Frauen-und-die-Einsamkeit-im-Fuehrerstand/story/22145268

Repas de Noël

Repas de Noël pour les mécaniciens de locomotive. *Joe Brunner, mécanicien de Lucerne*

Chaque année, à partir de la mi-octobre, les directions des différents dépôts s'efforcent de mettre sur pied un repas de Noël. La participation de près de deux tiers du personnel de locomotive démontre qu'il s'agit là d'un réel besoin. Une fois par an, obtenir un mot de remerciement pour le grand engagement des deux parties – les CFF et les employés – ça fait du bien. Pour une fois, le personnel de loc est ainsi sorti de son isolement social et peut maintenir un contact avec ses collègues. Même la possibilité que le service soit réajusté (ce qui dans d'autres cas n'est pas nécessairement le cas) est louable. Donc, les deux tiers se rencontrent avec plaisir au sein de la famille des CFF et tiennent à exprimer leurs remerciements pour cela. Tout simplement remercier les organisateurs pour cette grosse concession. On en est reconnaissants.
Mais qu'en est-il du tiers restant de mécaniciens de locomotive? Comment obtient-il ses remerciements légitimes? Au moyen d'une carte de Noël pré-imprimée avec des vœux de Nouvel An, basta – ça doit suffire. On n'est pas prêt à changer afin de trouver quelque chose d'autre pour le reste des mécaniciens de locomotive. Celui qui ne vient pas pour le dîner de Noël de la famille des CFF, tant pis pour lui! Cest tellement bien et, ma foi, celui qui ne participe pas loupe quelque chose. Merci pour cette opinion – je la partage et je dis merci pour la formidable reconnaissance de notre valeur.