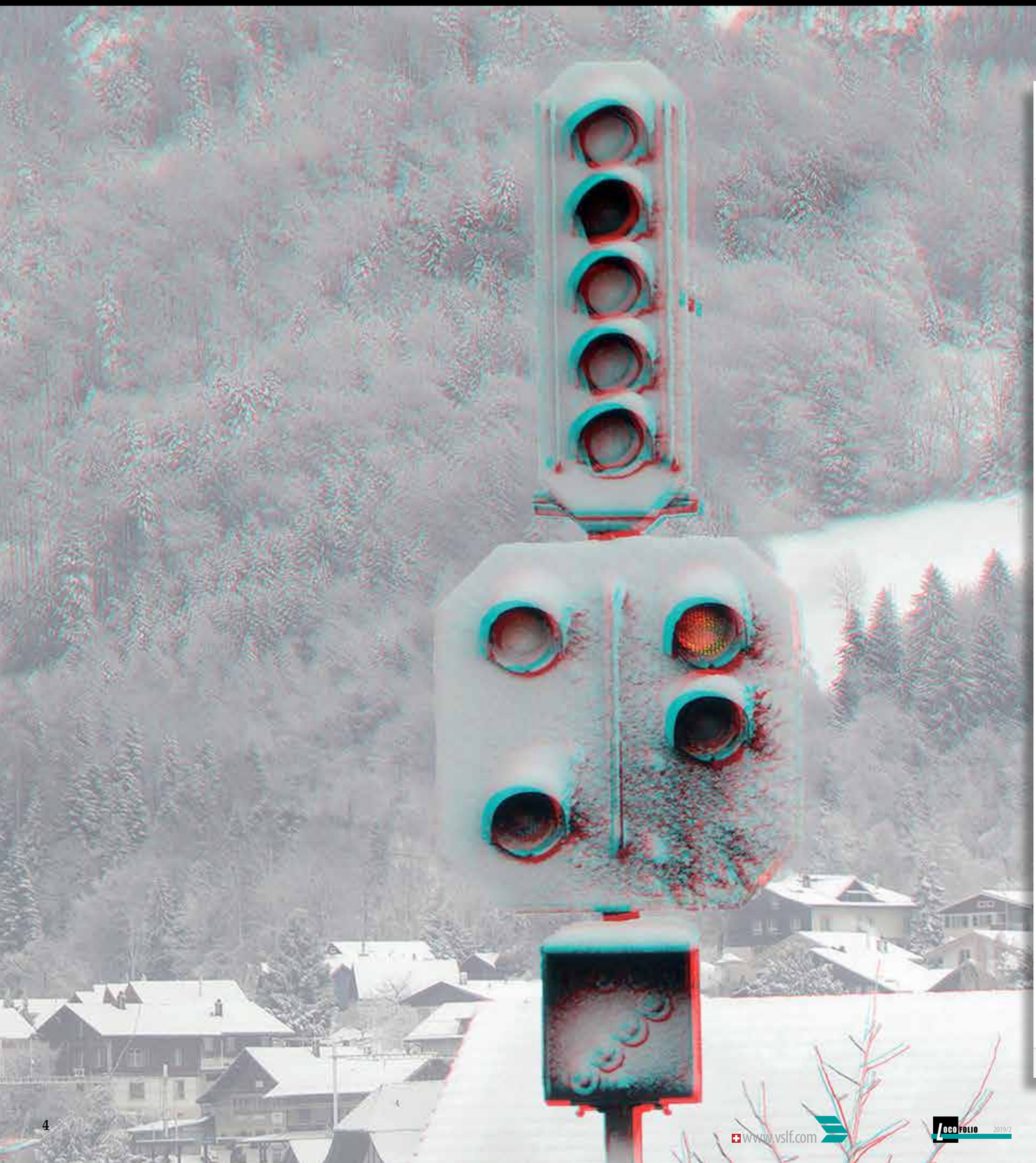
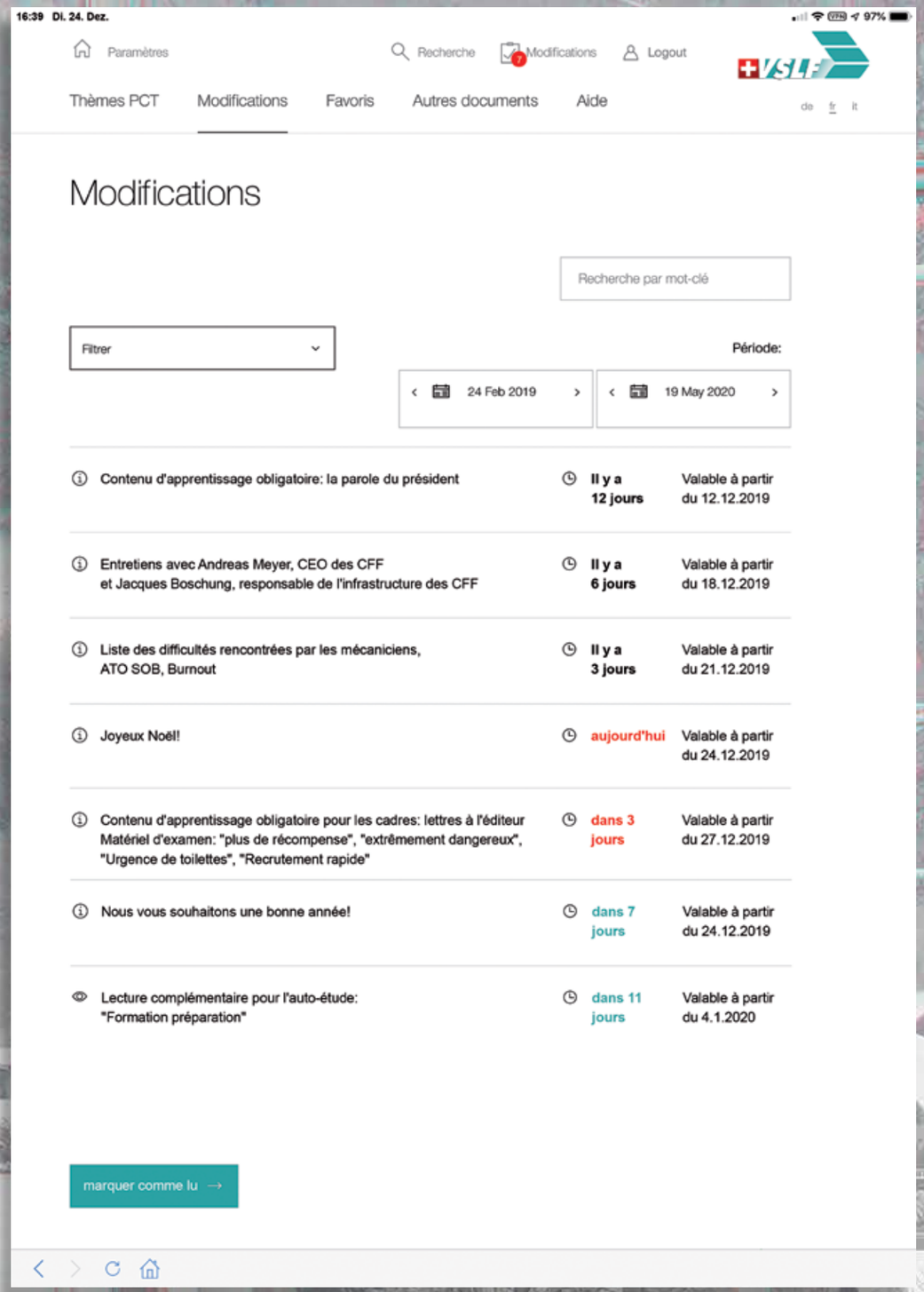
Markus Leutwyler, rédacteur LocoFolio





La voix du Président

Hubert Giger, Président VSLF

Chers collègues

Ce que nous avions prédit depuis de nombreuses années est maintenant arrivé. Des trains sont supprimés par manque de mécaniciens. En Suisse ! Nous avons des chantiers et des festivals d'été toutes les années. Mais cela n'a jamais poussé les chemins de fer dans leurs derniers retranchements comme cette année. Contrairement à « suppression du train » l'annonce « disposition de personnel à court terme » laisse encore entrevoir l'espoir qu'un mécanicien va encore surgir de n'importe où. La mise à disposition des marchandises chez CFF Cargo ne peut partiellement plus être assurée, tandis que dans le trafic de transit on continue à subir l'existence « au jour le jour ». Notre flexibilité empêche encore le pire. Sans parler de l'état du matériel roulant.
Qui aurait pensé, il y a une année que les choses seraient dans cet état ? Un chef appartenant aux cadres moyens m'a dit « c'est honteux que des trains du S-Bahn à l'horaire doivent être supprimés ». En effet.
Et tout cela à cause d'une croyance alléchante en un chemin de fer autonome et digitalisé.
La confiance aveugle dans l'industrie et dans la branche IT avec leurs belles promesses montre ses effets dévastateurs. En mettant l'accent sur la faisabilité technique, des questions déterminantes sur la création de valeur et les conséquences sur le personnel ont simplement été esquivées. En lieu et place de solutions on assiste de plus en plus à des actions au coup par coup désespérées avec comme conséquences des effets boomerang encore plus négatifs.
On n'avait jamais pensé que toutes les erreurs, grandes ou petites auraient pu se cumuler aussi vite après l'introduction de SOPRE et la mutation du trafic voyageurs WEP et prendre autant d'ampleur.

Cela a débuté le 1er avril
Les nouvelles structures et représentation du personnel VM de l'ancienne gestion du trafic CFF ont déployé tous leurs effets. Il est raisonnable de craindre que la situation ne s'améliore pas à moyen terme. Comment est-ce possible ? Aujourd'hui, des task-forces s'occupent de résoudre des problèmes qu'elles ont-elles-même créés.
A titre de rappel, nous n'avons pas un sous-effectif si grand au niveau du personnel des locomotives. Il ne s'agit tout simplement que du résultat de SOPRE, WEP et de la formation minimale du personnel des locomotives qui ne peut plus être utilisé de manière productive. Les coûts nécessaires au maintien du faible niveau de fiabilité actuel sont énormes.
Nous pouvons affirmer que nous avons informé, depuis de nombreuses années les différentes instances compétentes ainsi que les personnes soupçonnées d'être responsable, des problèmes existants. Ceci en ce qui concerne les questions telles que SOPRE et Caros, l'ADL, la signalisation des points d'arrêt, les prescriptions, la règlementation sur le temps de travail, les comptes de temps de travail, la formation, les tableaux de service, les chiffres, la sécurité, la communication et finalement pas des moindres : la culture envers le personnel. « Nous », ce n'est pas seulement le VSLF, mais bien l'ensemble des collaborateurs doté d'un sens critique. Ceci dans l'intérêt des chemins de fer et par loyauté en tant qu'employé/e et partenaire social.
On ne voulait pas entendre la base. Nos considérations et nos propositions ont souvent été considérées comme dérangeantes et dépourvues de modernité, ou, on ne pouvait pas écouter car cela remettait en question les rêves et aurait perturbé la pensée hiérarchique délibérément mise en place. On a décroché le personnel et le train est parti.
Nous ne sentons pas encore la disponibilité de discuter avec nous, les yeux dans les yeux. Il serait indiqué de passer plus loin et de faire table rase. Mais ce n'est certainement pas une sinécure, trop de moyens sont en jeu. Et les personnes qui sont à l'origine de cette situation peuvent difficilement se remettre en question , pour autant qu'elles le souhaitent vraiment.

Et ensuite quoi ?
Le VSLF a déjà décidé depuis longtemps de se passer de l'influence négative des médias et de régler les problèmes de manière interne.
Le manque de personnel auto-provoqué ne nous concerne que de manière secondaire. Nous avons des conventions avec les chemins de fer, des CCT, et des règlementations, sur lesquelles nous nous basons. Le fait que les trains roulent ou non ne relève pas de notre responsabilité.
Au comité central du VSLF, cela fait longtemps que nous nous conseillons mutuellement et que nous avons adopté notre vision stratégique avec conviction.
Nous nous concentrons plutôt sur une représentation classique de nos membres. A l'heure actuelle les mécanicien/mécaniciennes de locomotives et l'ensemble des collègues qui se trouvent sur le terrain sont les seuls responsables et les seuls à devoir prendre des décisions relatives à la sécurité sous notre propre responsabilité. Il y a lieu de prendre ces tâches importantes au sérieux. Pour nos clients et pour nos entreprises. Indépendamment de la pression exercée par l'horaire.
Si des problèmes devaient survenir lors de l'exercice correct de votre travail, nous serons à vos côtés et nous savons comment procéder. Après le tragique accident du Bruno, à Baden, tous ont affirmé, jusqu'à la responsable du DETEC, que la sécurité était primordiale. Cela reste valable.
Et nous sommes là pour vous, pour que vous puissiez avoir des jours de congé et récupérer vos heures de travail supplémentaires. Par exemple pour un tour à vélo en Afrique. Placez aussi vos priorités de manière judicieuse. Nous ne sommes pas des quémandeurs, nous sommes des employés et des partenaires contractuels.

Y-a-t-il de l'espoir ?
Les premiers signes de reconnaissance peuvent également être perçus. C'est ainsi que le BLS a tiré le frein d'urgence dans le cadre d'un système de planification digital. En considération de ce qui s'est produit avec SOPRE, c'est une décision très avisée et visionnaire. Si nous revenons à un système ferroviaire plus simple, plus robuste, plus maitrisable et plus fiable, il existe une chance de pouvoir rester le meilleur pays ferroviaire du monde. Les trains ATO, SmartRail 4.0, ETCS et les Twindexx sont plutôt une entrave dans ce cas. Tout comme un système complexe et connecté de planification.
Ce que Flixbus et Uber n'ont pas réussi à faire, c'est le chemin de fer lui-même qui le provoque :la réflexion sérieuse en vue de supprimer des lignes et des trains et de les remplacer par des bus. L'autorité de surveillance n'est pas loin et insiste sur le maintien de tous les trains. Pourtant, cela pourrait aussi devenir une fois difficile pour l'OFT si les chemins de fer faisaient la demande de laisser travailler leurs mécaniciens de locomotives, répartiteurs et les autres collègues, au-delà des frontières imposées par la loi sur la durée du travail et l'OLDT. C'est alors que la décision de savoir ce qui a la priorité ou pas ne relève plus des chemins de fer.

Quelle serait la solution ?
Permettez que je l'explique de la sorte : lorsqu'on veut effectuer un travail, on a besoin en tout premier d'une formation complète des compétences ; l'expérience pratique est un passage obligé. Ensuite, on a besoin d'un outil de bonne qualité et utilisable, de suffisamment de matériel de rechange, de courant, d'eau, d'un processus de travail clair, de plans compréhensibles, d'une coordination propre avec les collègues et finalement d'un temps de montage réaliste. Il va de soi qu'une personne responsable doit être atteignable en tout temps. Lorsqu'en plus on prévoit des réserves, cela garantit un résultat de grande qualité et un respect des délais.
Toutes ces conditions ne sont plus remplies aux chemins de fer. Si nous tenons comptes de toutes ces nécessités lors de la préparation et de leur remisage, nous obtenons de la stabilité et finalement de la ponctualité. Alors, l'idée saugrenue et inutile de placer des temps de réserve supplémentaire durant le trajet devient superflue.
Un système aussi sollicité que le réseau ferroviaire suisse demande uniquement des solutions de bout en bout et pas des systèmes informatiques à moitié bricolés.

Qu'en est-il du personnel (des locomotives)?
Je n'ai pas besoin de vous parler de l'ambiance qui règne au sein du personnel. Un cadre gravitant dans le sérail de la direction des CFF m'a dit : « nous avons perdu le personnel des locomotives et les agents de train ». Je partage cette analyse.
Pour les personnes externes : cela fait longtemps qu'on sait où le bât blesse. Les nombreuses lettres de lecteurs de ce Locofolio en sont un bon aperçu. Mais seulement pour ceux que cela intéresse vraiment.

Et maintenant ?
De nombreux collègues affirment qu'ils aiment encore notre profession. Nous allons nous efforcer d'améliorer les conditions cadres afin que l'activité continue à être gratifiante à l'avenir.
Les salaires sont déjà en mouvement, la direction est claire. Le marché va certainement faire pression vers le haut sur la plage salariale et les progressions seront raccourcies. Dans le cas contraire de plus en plus de trains ne prendront pas le départ en raison du manque de personnel.
C'est ainsi que des choses négatives peuvent se révéler positives.

Je vous souhaite à tous quelques jours tranquilles. Profitez de passer ce temps avec les gens que vous aimez.
Et bonne route, en tête des trains, avec le moins de soucis possibles.

Cordiales salutations

Votre président
Hubert Giger

www.vsli.com

Interview de Andreas Meyer, CEO CFF SA

L'entretien a été conduit par de Markus Leutwyler le 16 octobre au restaurant du personnel „Oase" de Zurich

Markus: Andreas, tu as annoncé ton retrait en tant que directeur général des CFF. Le moment venu, tu auras travaillé durant 14 ans pour les CFF. De quoi es-tu fier et qu'est-ce que tu ferais différemment aujourd'hui ?
Andreas: Tout d'abord, je regarde toujours en avant. Il y a encore des choses à faire, nous y reviendrons certainement plus tard. Mais si je regarde maintenant derrière moi, je suis tout particulièrement fier d'une chose : j'ai réussi à assurer la sécurité d'un chemin de fer intégré, y compris au niveau légal et j'ai permis de maintenir la concession du trafic grandes lignes de manière intégrale. Ce sont deux facteurs de réussite. J'ai aussi bénéficié d'un coup de pouce avec ce que j'ai réussi à faire grâce à la division Immobilier. Sans cette division, le troisième point n'aurait pas été possible, à savoir, l'assainissement de la caisse de pension. Une autre réussite a aussi été le développement de Cargo, de sorte que cette division a trouvé aujourd'hui un partenaire. Ce n'est donc pas seulement une bonne entreprise mais c'est un partenariat, une « jolie mariée ».

Markus: Qu'entend-t-on par chemin de fer intégré ?
Andreas: Lors de mon arrivée, on sentait une forte division. Les divisions vivaient indépendamment les unes des autres. Pourtant, pour les clients, il importe peu que Voyageurs ou Infrastructure soit responsable du retard. Pour eux, c'est le système intégré qui est important, donc une offre globale qui sort d'une seule main. Une seule main aussi pour le trafic grandes lignes, à savoir celle des CFF représente un facteur de succès central pour les transports publics. Il a toujours été évident, pour le personnel de la base que nous devions tous travailler ensemble au sein de l'ETF. Cependant, en politique ou dans la gestion cela a moins constitué une priorité.

Markus: Nous continuons cependant à voir la division comme un découpage. Est-ce que le processus de réunification continue ? Ou êtes- vous déjà une division au niveau de la direction ?
Andreas: Je suis fier de mon équipe dirigeante au sommet de l'entreprise. Elle ne réfléchit plus au niveau des divisions respectives mais considère l'entreprise comme un système global. Ceci est visible, par exemple, au niveau du programme de ponctualité de la clientèle ou de l'Agenda 2020. Il a fallu de nombreuses années pour parvenir à rétablir cet état d'esprit.

Markus: Jusqu'à ce que cela s'établisse au niveau des échelons de la hiérarchie, cela nécessite cependant plus de temps.
Andreas: C'est naturellement une thématique qui me préoccupe beaucoup. Au niveau du sommet de l'entreprise, nous travaillons ensemble. Cependant, à certains échelons inférieurs, cela ne fonctionne pas encore très bien.

Markus: Avec quoi n'étais-tu pas satisfait ?
Andreas: Les accidents graves m'ont le plus préoccupé. A Granges-Marnand, j'ai fait la connaissance à minuit des parents du mécanicien de locomotives décédé, c'est très émouvant. Ou aussi l'accident de Baden avec toutes les circonstances tragiques. A Bellinzone, j'ai probablement essayé d'appuyer un peu fort sur la pédale des gaz et j'ai provoqué une grève. Et actuellement, l'introduction des trains à deux étages du trafic grandes lignes ne se déroule pas de manière satisfaisante. Fort heureusement, nous parvenons à une exploitation stable et ces trains seront intégrés à l'horaire au moment où cette interview sera lue.

Markus: Je l'espère aussi naturellement… Encore quelque chose d'autre pour les questions négatives : lorsque quelque chose va de travers, les réactions ne se font pas attendre. Meyer est finalement responsable de tous les maux, même lorsque cela concerne une autre ETF. Tu n'es pas seulement le directeur général des CFF, tu es aussi Andrea Meyer, l'être humain. Comment fais-tu face à ces hostilités ? Qu'est-ce que cela représente pour ta famille ?
Andreas: Il est naturel, dans cette profession, de devoir endurer beaucoup et d'avoir une peau épaisse. Sinon, il ne vaut pas la peine d'essayer. Je ne cherche pas à minimiser les défis au niveau opérationnel, comme les erreurs de gestion en matière de besoins de mécaniciens ou l'arrivée extrêmement tardive des trains à deux étages Bombardier. Je tiens cependant à constater que l'avis qui est rendu public n'est pas forcément l'opinion publique. Particulièrement cette année, où nous avons vécu des campagnes régulières de dénigrement, particulièrement après l'accident de Baden, je constate, lorsque je discute avec les gens qu'ils continuent à soutenir les chemins de fer. Sans les chemins de fer, rien ne fonctionne. Une Fête des Vignerons sans ses 1000 trains spéciaux n'aurait pas vu le jour, la Fête fédérale de lutte et de Jeux alpestres n'aurait pas pu avoir lieu. Nous n'avons jamais eu une telle progression au niveau de la demande. C'est pourtant contradictoire ! Les médias se lamentent et nous avons plus de 7% de clients en plus cette année.

Markus: Mais les clients disent que les CFF ont un monopole de fait et qu'ils n'ont pas le choix.
Andreas: Ils n'ont pas l'obligation de recourir à nos services ! Ils peuvent aussi moins voyager ou choisir un autre moyen de transport. Mais revenons aux médias : lorsqu'on y lit quelque chose et que nous y apportons aussi notre point de vue, dans tous les cas, un tiers est reproduit correctement, un tiers manque et un tiers est tout simplement faux. Malgré tout, nous lisons tous les jours les journaux. Je trouve, cependant, qu'à l'heure de la digitalisation, où tout le monde écrit sur tout le monde, il serait nécessaire d'introduire un devoir de diligence, afin qu'il ne soit pas possible de prétendre n'importe quoi, juste par ce que deux personnes interrogées au hasard prétendent que c'est vrai. Finalement, des rapports mal étudiés affectent la réputation – pas particulièrement la mienne, cela ne joue pas un si grand rôle – mais celle de toute une entreprise. Je trouve que c'est inacceptable au vu des prestations que les collaborateurs fournissent jour après jour.

Markus: Certains se moquent de ce que disent les statistiques. Lorsque c'est justement leur correspondance qui loupe et qu'ils manquent leur rendez-vous, cela ne leur sert à rien de savoir que neuf autres trains roulent à l'heure. Et ils vont trouver un moyen pour que leur histoire se répande avec une certaine gratitude.
Andreas: Je ne veux pas minimiser le problème. L'année écoulé a été très éprouvante au niveau de l'exploitation. Nous fournissons malgré tout de super prestations souvent en mode Taskforce.

Markus: Qu'est-ce que cela signifie ?
Andreas: Il y a besoin continuellement d'engagements particuliers. Ce n'est qu'ainsi que la demande peut être couverte. Vous, les mécaniciens de locomotives, connaissez que trop bien cette situation. Mais revenons à la question de savoir comment je procède. Il y a ces cinq jours de l'année, où j'en ai tout simplement assez. 360 jours par année, ça va relativement bien et je peux m'adapter. Mais parfois cela fait passablement mal, comme maintenant, après l'annonce de mon retrait. Les choses que les commentateurs ont écrit à mon sujet sont parfois fantaisistes. Ils ne me connaissent pas du tout!

Andreas Meyer (CEO CFF) et le rédacteur LocoFolio Markus Leutwyler

Markus: Tu lis les commentaires ?
Andreas: Oui c'est nécessaire pour avoir un aperçu de la situation. Je lis les journaux plutôt le week-end. Mais cela touche particulièrement mes parents. Ils vivent à Birsfelden, c'est une ville où vivent particulièrement des postiers, des douaniers et des cheminots. On leur demande souvent ce que leur „Ändeli" fait, pour qu'on le critique si souvent ? Pour eux c'est tout particulièrement difficile.

Markus: Et ta famille ?
Andreas: Ils ont été aussi déçus du bilan qui a été tiré spontanément de mon travail. Mes enfants disent aussi qu'ils ont ressenti que je m'étais beaucoup engagé en faveur des CFF. Ils l'ont aussi vécu, car j'étais souvent absent. Ils se demandent finalement si un pareil engagement en valait la peine.

Markus: A quoi ressemble une semaine type pour toi? Combien de temps consacres-tu au CFF et combien de temps est investi à l'extérieur, par exemple en politique.
Andreas: Cela dépend tout naturellement beaucoup de la situation actuelle. J'essaie de prime abord de diriger l'entreprise de l'intérieur et non via le reflet que me renvoient les médias. Une entreprise comme les CFF ont cependant de nombreuses possibilités de collaborer à des projets externes. Dans ce cas, j'essaie de participer aux projets dans lesquels on peut faire bouger quelque chose. Par exemple la préparation de la mise en service du tunnel du Ceneri, la participation dans la conception de la pièce maîtresse du réseau d'agglo de Bâle ou des scénarios autour de la gare souterraine de Lucerne, où le trafic régional, le trafic grandes lignes et les autres vecteurs de mobilités doivent être bien connectés. Il est important de définir les responsabilités : qui fait quoi ? Il est particulièrement important de définir précisément les interlocuteurs responsables dans un système intégré où de nombreuses personnes agissent simultanément. Une autre tâche est la collaboration avec le Conseil d'administration et sa présidente. Les cadres supérieurs constituent un point crucial pour moi. Il s'agit de définir une vue commune des priorités mais aussi un comportement. Dans une entreprise de 33'000 collaborateurs, ils doivent effectuer la même tâche jusqu'à la base.

Markus: A notre échelon, il semble que les responsabilités ne soient pas définies de manière claire.
Andreas: Si vous ne le savez pas et que personne n'est en mesure de vous l'expliquer, alors demandez-le moi! Dans les cas où la situation n'est pas claire, j'aide volontiers à apporter la lumière. Mais je suis en mesure de comprendre un défi : D'une part vous conduisez le matériel roulant de CFF Voyageurs ou de Cargo et, d'autre part, vous utilisez les installations d'Infrastructure. Vous voyez beaucoup de choses dans de nombreux domaines et il est nécessaire de définir dans ce cas des responsabilités claires et des canaux d'information. De mon point de vue, cela devrait être clair, mais j'ai remarqué que cela n'était pas toujours le cas. Je vais donc avoir des entretiens avec les partenaires sociaux à ce sujet. Il est important pour moi de savoir où sont les incertitudes. Des responsabilités peu claires ne sont jamais bonnes.

Markus: Tu as dit qu'on pouvait faire appel à toi. Je pars du principe que tu apprécies les Mail qui te sont directement adressés ?
Andreas: Je ne peux naturellement pas tout faire tout seul. Cependant je trouve important de sentir le pouls. Et je reçois toujours des indices qui viennent de l'intérieur et de l'extérieur. Je suis l'ensemble des dossiers avec mes collègues. Les questionnements peu clairs sont difficiles à traiter car on ne sait pas dans quelle catégorie les classer. Des faits très spécifiques, des questions ou des conseils sont toujours appréciés. Il existe cependant aussi des Mails de frustration pure.

Markus: La frustration augmente chez nous. Nous sommes le premier ou le dernier maillon de la chaîne, en fonction du point de vue où on se place.
Andreas: Le personnel roulant est au front. Pas le dernier maillon !

Markus: Je crois que beaucoup d'entre nous ses sentent incompris et ont l'impression qu'on ne les prend pas au sérieux.
Andreas: C'est une question complexe : les mécaniciens mais aussi les conseillers à la clientèle voient beaucoup de choses qui se passent sur le terrain. Vous êtes toujours en mouvement, pas comme quelqu'un qui est assis dans son bureau. Qui voit beaucoup de choses, voit beaucoup de bien mais aussi beaucoup de mauvais. Et vous le transmettez plus loin. Ce qui me dérange, c'est que vous ne semblez pas recevoir de réponses utiles aux rapports que vous transmettez. Si tu m'annonces quelque chose, alors tu recevras une réponse de ma part. Dans votre canal d'information cela ne semble pas être le cas. Il existe des situations où il n'existe pas de solution toute prête mais cela devrait au moins être expliqué.

Markus: C'est certainement un point brûlant chez nous. J'ai l'impression que le taux de réponse aux « Idées » (anciennement PAC) s'est amélioré. Mais il existe toujours un désintérêt pour cette situation.
Andreas: Vous avez l'impression que la pression qui s'exerce sur vous va croissant. Horaires plus denses, chantiers, de plus en plus de prescriptions, langues, examens exigeants… Je vous comprends. Mais je demande aussi un peu de compréhension et de confiance pour les gens qui essaient de faire un tri judicieux des annonces. Mais lorsque je prends le pouls, j'ai l'impression

WELLNESS HIT AM THUNERSEE

Spannen Sie aus und erleben Sie bei uns einige sorgenfreie und unvergessliche Tage.

1 Übernachtung Weekend CHF 180.– pro Person
(Sa bis So, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
1 Übernachtung für nur CHF 170.– pro Person
(So bis Sa, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
2 Übernachtungen für nur CHF 320.– pro Person
3 Übernachtungen für nur CHF 450.– (Dorfsicht) bzw.
CHF 480.– (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer
7 Übernachtungen für nur CHF 899.– (Dorfsicht) bzw.
CHF 999.– (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer

Im Angebot inklusive ist
- Welcome-Cüpli bei der Anreise
- Übernachtung im Doppelzimmer mit Bad/Dusche/WC, Bademantel, Haarfön, Balkon, Telefon, Radio und Flat-TV
- reichhaltiges **Frühstücksbuffet** (bis 10.30 Uhr)
- **4-Gang-Nachtessen** mit Menuwahl
- freier Eintritt in unsere **Wellness-Oase** mit Solbad (35°), Whirlpool, Kneippbad, Finnische Sauna, Bio-Sauna, Aroma-Dampfbad-Grotte, Erlebnis-Dusche, Aussen-Sauna, Hamambad, gediegene Ruheoase und Fitnessraum

Einzelzimmerzuschlag pro Nacht CHF 20.–
Kurtaxe pro Person & Nacht CHF 2.50

SOLBADHOTEL
SIGRISWIL

Sigriswilstrasse 117
CH-3655 Sigriswil
Tel +41 33 252 25 25
Fax +41 33 252 25 00
info@solbadhotel.ch
www.solbadhotel.ch

qu'il n'y pas assez de réponses en retour. Peut-être que dans certains cas, un coup de téléphone serait plus indiqué qu'un Mail.

Markus: Est-ce que tu es en mesure de terminer tous tes projets si tu quittes ton siège de chef l'année prochaine ? Qu'est-ce que tu vas donner plus loin, et qu'est-ce- que tu vas même commencer avant de partir?
Andreas: Dans une exploitation telle que les CFF, il y a toujours quelque chose en cours et de nouvelles choses arrivent continuellement. Le changement d'aiguillage dont on a parlé plus haut, avec le chemin de fer intégré, la concession du trafic grandes lignes, Cargo : c'étaient des choses importantes pour moi. Il est important pour moi de ne pas embellir les choses simplement. J'aimerais que la passation des pouvoir se fasse de manière ordonnée. Les défis doivent être annoncés de la manière la plus claire. Que faire où ? Les projets engagés sont sur la bonne voie et ma successeuse ou mon successeur recevra une base sur laquelle il sera possible de continuer à construire. J'ai pu mettre quelques choses sur la bonne voie : c'est ainsi qu'une contre-taxe a été mise en place pour le manque d'entretien de l'infrastructure. L'audit du réseau a service de base pour ce projet. Par conséquent, nous avons également bien reçu de l'argent. Je ne suis pas un beau parleur mais j'essaie d'étaler les problèmes cruciaux de manière claire et ouverte sur la table. Je serais ravi que nous puissions mieux intégrer les trains Bombardier au changement d'horaire. Mais j'aimerais aussi terminer les travaux qui ont été lancés suite à l'accident de Baden (Projet Sicuro !), définir les mesures à prendre, de sorte que ma relève puisse se baser sur ça.

Markus: L'image publique des CFF est pour le moment assez sombre. Est-ce que tu quittes un navire en train de couler?
Andreas: Non pas du tout! Au contraire. Les CFF ont réalisé des choses incroyables durant cette année exigeante. Cela va aussi se voir. Dans une année électorale, on ne trouvera pas beaucoup de personnes qui loueront les CFF. Adresser des critiques sur les CFF rapporte plus de voix ou des plus grosses éditions pour les journaux. Notre collaboration avec Swiss ou le renforcement du trafic combiné ne sont dignes que d'une petite annonce dans les médias. On ne remplit pas les journaux avec de belles histoires.

Markus: Tu te décris comme n'étant pas un beau parleur. Qu'en est-il dans la hiérarchie et les échelons au-dessous du tien ? Là on a déjà l'impression qu'il y a déjà beaucoup d'adoucisseur pour troubler l'eau claire.
Andreas: Il y a un grand respect pour les titres négatifs. Si je regarde 13 ans en arrière, la tonalité du partenariat social a aussi changé. On se serait assis à la même table après l'accident de Baden et on n'aurait pas spéculé. Auparavant, on accordait plus de considération à la réputation de l'entreprise. Cela rend naturellement nos forces de décision et notre division de la communication plus prudents. Aucun ne veut passer à la casserole. Un ton plus cordial sert à élaborer une collaboration plus constructive.

Markus: Tu penses donc que les belles paroles sont une contre-réaction aux attaques possibles?
Andreas: Moi-même, je suis connu comme quelqu'un qui parle ouvertement et qui joue cartes sur table. Par conséquent, je suis aussi en mesure de répondre aux critiques. Mais beaucoup d'autres personnes ont un grand respect de la critique. Surtout lorsque quelqu'un doit être maltraité pour des choses qui sont déformées ou gonflées ; cela devient plus difficile. Souvent nous n'arrivons plus à nous faire entendre lorsqu'il s'agit de rétablir la vérité.

Markus: Revenons au navire qui coule. Le manque de mécaniciens est déjà un grand problème. Les temps de travail excédentaires ont été poussés devant eux comme un chasse-neige. Maintenant, il a foncé dans une bordure. Les trains sont supprimés.
Andreas: C'est un problème préoccupant. Mais j'aimerais tout d'abord utiliser la possibilité qui m'est offerte de remercier très chaleureusement les mécaniciennes et mécaniciens et aussi de m'excuser. Je suis conscient du nombre de fois où on vous a sollicité afin de nous céder un peu de votre temps libre. Merci beaucoup pour cet engagement spécial ! Il y a eu des erreurs de planification. L'effet des chantiers comme par exemple, les transformations le long du lac de Zoug, a été nettement sous-estimé. Nous avons certes posé les aiguillages, mais cela va durer au minimum jusqu'en 2021, pour voir les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives arriver au bout de leur formation. Les choses se compliquent encore plus lorsque certains « experts » prétendent dans les médias, qu'il n'y aura bientôt plus besoin de mécaniciens. Ce qui est écrit là est une grande stupidité !

Markus: Est-ce que tu n'as pas parlé de la même manière en son temps ?
Andreas: Non, non, non! J'ai dit que les trains allaient circuler avec une assistance technique renforcée. Je n'ai jamais dit que les trains allaient rouler sans conducteur. Au contraire : nous mettons actuellement des trains en service tels que le Giruno ou les FV Dosto, qui vont rester en service durant 25 ans et qu'il ne sera pas possible d'exploiter de manière autonome. Il n'y a pas d'emploi plus sûr que celui de mécanicien de locomotives. Et tout cela dans un marché en pleine croissance. Les discussions sur le climat jouent aussi en notre faveur puisque près de 90 % du courant que nous consommons provient d'installation hydroélectriques durables.

Markus: Aviez-vous déjà émis l'hypothèse qu'un certain nombre de tâches pourraient être automatisées en 2019 ?
Andreas: Non. La quantité totale représentée par les travaux et les trafics supplémentaires a tout simplement été sous-estimée. Rien que pour l'interruption à l'est du lac de Zoug, on a besoin, au niveau de CFF P et de Cargo, de près de 30 mécaniciens supplémentaires, car les tours doivent être démontés.

Markus: J'ai lu que les cadres devaient obtenir à nouveau plus de compétences et de responsabilités. Comment doit-on se l'imaginer ? Est-ce que les cadres n'endossent pas déjà des responsabilités ? Est-ce qu'ils n'étaient pas compétents auparavant ?
Andreas: C'est une partie élémentaire du changement culturel qui va durer des décennies. Dans certaines parties, les CFF continuent à fonctionner de manière militaire. On a aussi ressenti la hiérarchie de manière extrême. J'étais aujourd'hui à une manifestation avec 600 retraités. Ils ont raconté des histoires sur des choses qu'on ne laisserait plus se produire aujourd'hui. Notre monde est de plus en plus exigeant : désir de la clientèle, conditions climatiques extrêmes, canaux d'information, dynamique de concurrence… Nous ne pouvons plus toujours dicter ce qui doit être fait jusque tout en bas. Nous nous basons sur le fait que chaque échelon de commandement doit être en mesure d'effectuer sa tâche au mieux et qu'il est qualifié pour le faire. Pour ce faire, ils ont besoins d'une marge de manœuvre, par exemple lors des rapports avec les employés de l'entreprise ou avec les clients. Cela présuppose aussi cependant que chaque collaborateur est disposé à voir les responsabilités et à les endosser. Selon notre formule de succès, l'élément central de notre politique réside dans la confiance dans le personnel.

Markus: Si nous rapportons cela à notre échelon de compétences, cela peut aussi signifier que nous ayons le droit de supprimer un train si, par exemple, on estime que la sécurité est mise en danger. Est-ce que tu soutiendrais une pareille décision ?
Andreas: Oui. De telles décisions ont malheureusement dû être prises cette année aussi. Je pense par exemple à la surpo-

pulation des trains passant par le tunnel de base du Gothard et qui ont dû être débarqués. Nous ne pouvons pas dire que la sécurité est importante pour nous et rouler dans ces conditions. Souvent la limite est difficile à définir et nous devons peser le pour et le contre. On doit, dans ce cas recourir au bon sens. Si quelqu'un prend une pareille décision, je le soutiendrai dans tous les cas. La marge de manoeuvre signifie aussi que tout ne fonctionne pas comme prévu et que des erreurs peuvent se produire.

Markus: Après les incidents de cette année, nous sommes devenus nettement plus sensibles. Par exemple, un collègue a refusé de partir avec la lampe rouge des portes sur un train entre Zürich et Berne. Le train a été supprimé.
Andreas: C'est un cas flagrant. Parfois, il existe des situations où nous pouvons amortir une condition en appliquant des mesures de sécurité d'accompagnement.

Markus: Souvent on peut lire des articles concernant le fossé entre les cadres et la base. Vas-tu encore attaquer ce problème ? Quelles idées as-tu pour un meilleur échange ?
Andreas: J'ai toujours recherché le contact avec la base et cela me dérange donc énormément que ce fossé existe. J'ai toujours profité de rechercher à sentir le pouls jusqu'à la base. Nous avons de nombreux échelons hiérarchiques. Nous nous basons sur le fait que chaque personne dirigeante effectue correctement la mission qui est la sienne à son échelon. Une partie de celle-ci est d'expliquer les décisions qui viennent d'en-haut. Dans les échelons supérieurs nous avons effectué des grands progrès en ce domaine. Même dans les échelons intermédiaires, la tendance est croissante. Avec les cadres de la base, il existe une cassure. Je travail de prime abord avec les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires. Là, le bilan est très bon. Je trouve qu'il est injuste de parler uniquement d'une « couche d'argile étanche », car les cadres intermédiaires ont de très nombreux et très grands défis à relever.
Je vous serais reconnaissant d'avoir de la compréhension pour les dirigeants qui subissent une pression intense, durant la transition. Ils se trouvent dans une situation difficile. A titre d'exemple, j'aimerais vous parler de Linus Looser, qui a pris les rênes de la Taskforce immédiatement après l'accident de Baden, parallèlement à la direction de l'ensemble de la production ferroviaire. Donnez à nos cadres un acompte de confiance et restez courtois et décents. En échange, je demande à mes cadres qu'ils aient de l'estime pour le personnel des locomotives, c'est valable dans les deux sens.

Markus: Est-ce que tu encourages les forces dirigeantes des couches inférieures à aussi rechercher le contact avec la base?
Andreas: Absolument ! C'est leur boulot. Je leur montre l'exemple de ce qui a porté ses fruits, lorsque l'esprit est meilleur dans une équipe de cadres. Lorsque je suis arrivé, l'ambiance n'était pas particulièrement bonne. Chacun vivait dans son silo.

Markus: Qu'est-ce que tu vas le plus regretter ? Et le moins ?
Andreas: Je vais regretter les personnes. Avec beaucoup, je suis lié d'amitié. Cela a été difficile pour moi de déterminer le moment de mon retrait. Cheminot un jour, cheminot toujours… Nous vivons dans une époque si captivante. Mais je vais toutefois remettre une entreprise qui a des chantiers transparents. Lorsque je suis arrivé, j'ai dû d'abord les chercher. Ces nombreux projets captivants et les gens de l'entreprise, c'est ça que je vais regretter. Bien sûr, je vais continuer à faire quelque chose. Cultiver des roses dans mon jardin, ce n'est pas mon truc.

Markus: Est-ce que tu te pointeras encore parfois chez nous ?
Andreas: On doit faire attention. Cela ne rapporte rien, lorsque l'ancien chef fourre encore son nez partout. Ce que je ne vais pas regretter, ce sont les journaux du dimanche. Chaque année, il y a environ cinq dimanches avec des surprises désagréable et où il faut réagir très rapidement. Une quelconque information erronée qu'il faut corriger au plus vite. Ensuite on doit s'assurer qu'un communiqué de presse sorte au plus vite ou une interview. Le dimanche, nous prenons le repas du soir en commun avec nos enfants. La plupart du temps je dois m'assoir à mon bureau à 8 heures pour préparer le jour suivant. C'est pourquoi j'ai toujours hâte de remplacer cette tâche par de bonnes discussions un verre de vin à la main.

Markus: Tes enfants sont donc déjà plus grands?
Andreas: Ils ont 20, 21 et 23 ans.

Markus: Que feras-tu après les CFF ?
Andreas: J'ai quelques idées, je vais prendre du temps pour y réfléchir, mais je ne vais pas me précipiter. Je vais éventuellement prendre l'un ou l'autre mandats au sein de conseils d'administration. Ce qui continue à m'intéresser, c'est la chaine de la mobilité, l'énergie, les infrastructures et la digitalisation. Je sais beaucoup de choses qui devraient être réalisées et, au contraire qui ne devraient pas être réalisées. Des domaines où la digitalisation a une réelle utilité pour la durabilité ou à la compétitivité du pays.

Markus: Comment vois-tu, rétroactivement, tes contacts avec les mécaniciens et le VSLF?
Andreas: J'ai toujours particulièrement estimé les contacts avec le personnel roulant. C'est là que bat le pouls de l'entreprise. J'ai reçu de nombreux et bons conseils concrets. La plupart du temps, l'échange était constructif. Mais je comprends aussi que parfois quelqu'un laisse échapper la pression. Même le président du VSLF sait aussi occasionnellement se mettre en scène de manière habile dans les médias… Parfois, j'aurais aimé pouvoir clarifier les choses directement. Mais peut-être que ma successeuse ou mon successeur y parviendra mieux.

Markus: Est-ce que cela aurait été vraiment entendu ?
Andreas: Sûrement ! Je n'ai jamais laissé un Mail de Hubert Giger sans réponse.

Markus: Les conducteurs de locomotives sont meilleurs ou moins bons que lorsque tu as commencé ?
Andreas: Cette année, particulièrement, est une année difficile pour les mécaniciens. Nous avons trop peu de personnel et il y a des changements à court terme dans les tours. La technologie de l'information qui est censée soutenir les mécaniciens, ne fait pas toujours ce qu'on espérait d'elle. La formation est aussi sous pression. Le personnel des locomotives est très important dans notre entreprise. J'ai souhaité un peu plus de fierté au sein des mécaniciens de locomotives. Je me souviens des temps, où j'étais un petit garçon et que les mécaniciens effectuaient leur travail avec fierté dans leur uniforme rayé bleu blanc impeccable. Presque un peu exagéré par rapport à d'autres collègues, les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives actuels et qui doivent aussi être fiers d'eux-mêmes. C'est incroyable, ce qu'ils font pour notre pays. C'est d'ailleurs valable aussi pour tous ceux qui travaillent pour les chemins de fer. Je trouve que nous devrions plus reconnaitre cet état de fait à l'interne et qu'à l'extérieur cela devrait être pris plus au sérieux.

Markus: La thématique de l'automatisation a certainement nui à notre réputation. Beaucoup d'employés des chemins de fer pensent que nous n'avons pratiquement plus rien à faire dans la cabine de conduite et que nous pouvons être remplacés sans autres par des robots.
Voudrais-tu dire encore quelque chose ?
Andreas: C'est certes la fin de l'année, mais ce n'est pas encore ma fin de service. Je reste en pleine possession de mes responsabilités jusqu'au dernier jour, j'espèce qu'on le ressentira ainsi dans cette interview. J'aimerais utiliser l'occasion qui m'est offerte pour remercier tout le monde pour l'engagement exigent et colossal qui a été fourni et ceci jusqu'à la substance de l'entreprise. Je peux vous assurer que nous allons sortir pas à pas de cette situation en ajoutant du personnel là où il y en a besoin et en ajoutant du matériel roulant. J'espère aussi que tout le monde pourra trouver, malgré tout, un jour ou l'autre durant les fêtes pour se ressourcer et reprendre des forces pour l'année qui vient.

Markus: Merci beaucoup. Et tout de bon pour ta nouvelle phase de vie, le moment venu !

Le manque de personnel des locomotives

Lettre de lecteur

Très cher Monsieur Meyer
Depuis des mois, les médias sont inondés d'informations concernant le manque de personnel des locomotives et il semble qu'on soit désespérément à la recherche de solutions.
Les propositions sont de plus en plus inhabituelles et créatives. On parle d'heures supplémentaires, de recours à des bus et de changement d'horaire. En outre, on cherche aussi plutôt à recruter du nouveau personnel, à le former ou à le reconvertir.
Pour y parvenir, on a aussi réhaussé l'âge maximal pour entre dans la profession et on propose des séances d'information à l'étranger pour trouver des mécaniciens de locomotives potentiels.
Cependant, tout ne fonctionne pas de manière optimale. Comme le démontre l'exemple suivant extrait du cercle de mes connaissances, les critères de sélection sont plus que discutables et expliquent le succès tout relatif de ces campagnes.
Après avoir pris part à une séance d'information et effectué une réflexion approfondie, une aspirante de 35 ans s'est décidée à postuler à une place de formation dans un des prochains cycles de formation.
Les exigences de base étaient entièrement remplies puisqu'elle avait suivi un apprentissage d'employée de commerce incluant la maturité professionnelle, et un deuxième apprentissage de spécialiste en circulation routière, qu'elle disposait de connaissances linguistiques suffisantes et qu'elle faisait preuve d'une résilience avérée. Tous les documents nécessaires, y compris le test de vision et la lettre de motivation ont été adressés à l'instance compétente.
En lieu et place de l'invitation à un entretien personnel, la candidate a été conviée à participer à un entretien vidéo. Il semblerait que cette procédure est plus dans l'air du temps et plus moderne. Mais aujourd'hui, il n'est pas facile pour tout le monde de se présenter avantageusement sur un écran. Mais il parait pour le moins discutable de penser que cette méthode de candidature pour la participation à un apprentissage de 13 à 15 mois soit la meilleure solution.
Celui qui ne parvient pas à convaincre dans l'interview, celui qui semble moins attrayant ou pas assez combatif, reçoit alors un rejet standard et sans justification précise. Sortez du rêve !
Je me pose donc sérieusement la question de savoir si les chemins de fer recherchent effectivement des mécaniciens de locomotives et selon quels critères déterminants ils évaluent les candidats. Les candidats doivent-ils être en mesure de faire de la publicité en participant à des interviews en ligne sur Facebook ? Est-ce que de telles qualités sont vraiment déterminantes pour cette profession ? Des candidats capables mais pas forcément communicatifs n'ont pas la moindre chance d'être retenus dans ce processus de recrutement.

On doit donc déconseiller aux personnes intéressées mais ne disposant pas d'expérience dans la communication en ligne de participer à la postulation onéreuse et fastidieuse auprès des CFF. Ils s'épargnent aussi l'expérience frustrante d'un rejet sans recevoir une justification valable.
Il n'est donc pas surprenant, aux yeux des candidats rejetés et aux personnes externes avisées, que vous n'arriviez pas à résoudre votre problème de personnel. Dans les cours de formation, il y a probablement des professionnels de la communication aguerris, qui ont suivi un parcours dans la politique ou dans une division marketing. Mais on en rencontre moins dans les cabines des locomotives.
C'est ainsi que vos mécaniciens de locomotives vont continuer à accumuler des heures supplémentaires et que vous devrez rechercher du personnel approprié à l'étranger. Merci d'avoir consacré du temps à lire ma requête !

Cordiales salutations
G.S.

Insatisfaction

Lettre de lecteur d'un mécanicien de la réserve du dépôt CFF P de Zürich

Je suis un mécanicien de locomotives formé depuis près de trois ans au dépôt de Zürich et affecté au groupe 33 33 (réserve). La qualité de la répartition a baissé dans tous les domaines, surtout dans le respect des délais, dès le 1er avril 2019.
C'est ainsi qu'à de nombreuses reprises, aucun tour n'a été affecté le premier jour après le congé. Une fin de service, le dernier jour de la semaine à 0.04 ou même à 1:40 n'est plus un cas isolé. En outre, on reçoit des E-Mails avec des demandes pour travailler des jours supplémentaires alors que je suis un mécanicien de la réserve et que certains jours de travail, peu avant le début de mon service je n'ai encore aucune tâche affectée.
Ce problème ainsi que d'autres points de la répartition conduisent au fait qu'une certaine insatisfaction s'installe. Il est à souhaiter qu'à l'avenir, les délais soient à nouveau respectés afin qu'on retrouve la joie d'effectuer ce travail captivant, à 100%.

Les conditions se dégradent

Lettre de lecteur de Olivier Gauderon, mécanicien CFF Fribourg

Bonjour Monsieur Looser,
Nous ne pouvons pas nier tous les deux, que notre division vit actuellement une période loin d'être rose. La presse du week-end s'est étendue de manière détaillée sur ce thème.
Je m'adresse à vous car les conditions et la coopération avec la répartition se dégradent de mois en mois. Ceci tout particulièrement en ce qui concerne le respect des délais et la communication dans le cadre de la modification de tours.
Ce problème est réglé clairement dans le document P20003174 Chiffre 4.5! Mais il est régulièrement négligé par les répartiteurs. A l'image de mon tour du dimanche 20 octobre prochain, où la fin de service était prévue initialement à 20h03 et qu'elle a été modifiée à 23h51 sans qu'on m'ait demandé mon accord. (Le jour d'après j'ai congé ! Ce qui augmente encore l'absence de respect).
Depuis près de 30 ans, je planifie ma vie privée en fonction de mon activité professionnelle et je dépose aussi peu que possible des demandes de congé ou de modifications de tours. En contrepartie, j'attends aussi un comportement respectueux envers ma vie privée.
Je tiens à ma santé, à ma vie privée et à ma famille et je ne suis pas d'accord de devoir être soumis aux bon vouloir du répartiteur sans pouvoir réagir. Je prouve ma flexibilité et mon engagement aussi par le biais de mon excédent de compte de travail qui atteint bientôt un nombre à trois chiffres.
Avec mes cordiales salutations
Olivier Gauderon
Mécanicien CFF Fribourg

Bon soir, Monsieur Gauderon
Un grand merci pour votre E-Mail et particulièrement pour votre grand engagement. Malheureusement, nous vivons une période où nous sommes très sollicités. Nous avons étudié votre cas et je peux vous communiquer les choses suivantes en retour :
Pour des raisons inexplicables, le système SOPRE a indiqué que le tour était ouvert, ce qui n'était effectivement pas le cas. Ensuite, la répartition mensuelle a attribué ce tour à un autre collaborateur afin que la prestation soit couverte. Le collaborateur à qui ce tour a initialement été attribué est apparu comme étant sa prestation dans la planification quotidienne. La répartition a attribué une autre prestation à ce collaborateur, sans savoir qu'une erreur c'était produite. Aux yeux du répartiteur, il n'y avait aucun besoin de vous informer puisque la modification était intervenue le 13.09.19. Ce cas a été transmis par le responsable de la répartition Ouest à IT-TC-Sopre. Nous espérons que ce cas restera isolé mais nous examinerons la question attentivement.
J'aimerais m'excuser auprès de vous pour l'absence de communication.
Cordiales salutations
Linus Looser

Détérioration systématique et planifiée
Les détériorations continuelles des conditions dénoncées par Olivier, ont été critiquées officiellement souvent par la LPV et la CoPe. Nous pouvons le confirmer au moyen d'un grand nombre de rapports qui nous ont été adressés ainsi qu'à de nombreux entretiens avec des collègues.
Le fait qu'il y ait des considérations encore plus profondes à l'échelon de CFF P que malgré une planification annuelle, d'autres détériorations vont encore péjorer la situation du personnel, ne nous laisse que peu d'espoir. Les mots d'ordre à ce sujet sont : calendrier des jours de congé saisonnier ou modifications continuelles de la répartition. Le plus triste dans tout cela est que ces mesures influencent fortement la vie privée du personnel des locomotives, tout en résolvant les problèmes des chemins de fer que marginalement voire temporairement.
Encore cet été, la direction de l'entreprise nous a présenté les résultats d'une enquête externe, laquelle faisait état du fait que malgré tout ce qui s'était passé, les CFF étaient un bon voir même un très bon employeur et que les salaires sont bons. C'est aussi ce que nous constatons.
Simultanément, l'étude a démontré que le personnel soumis à des horaires irréguliers ne disposait pas de conditions de travail actuelles, est exposé à un stress corporel intense et ne dispose pas d'une rémunération adéquate. Cela, nous le constatons aussi.
Le fait que la même entreprise envisage désormais systématiquement de détériorer les conditions de travail du personnel soumis à des horaires irréguliers, de même chez CFF Cargo grâce à Caros, donne l'espoir que des changements urgent et impératifs seront nécessaire, dans tous les domaines. *(hg)*

Des actes dépourvus de professionnalisme

Annonce ESI d'un mécanicien de Berne; un jour d'automne 2019, processus mauvais, non professionnel, voire même illégal. *Nom connu de la rédaction mais non déterminant pour la compréhension du texte*

Ma journée de travail a débuté à 14 :45. Comme je voulais annoncer ma disponibilité, je n'y suis pas parvenu, ni au moyen du téléphone de service, ni avec LEA (Tablette). Le système ne fonctionnait pas. Un appel téléphonique à Lausanne (opérationnel) n'a pas abouti car personne n'a décroché le téléphone. J'éprouve une complète compréhension pour cette situation puisque à l'Ouest un accident de personne venait de se dérouler et le bureau devait certainement prioriser d'autre appels.
J'ai donc commencé mon voyage de service à 15 :04 en direction de Lausanne. En route, j'ai décidé d'effectuer mes exercices obligatoires relatifs à la journée de formation sur ma tablette. L'enregistrement a pris près d'une demi-heure et a nécessité un appel au Seal jusqu'à ce que je puisse finalement m'enregistrer.
Arrivé à Lausanne j'ai effectué de la réserve, comme prévu dans mon tour. A 17:27, je devais conduire le train 24xxx de Lausanne à Palezieux. Le train est arrivé avec un certain retard à Lausanne et a rapidement été déplacé de la voie 1 à la voie 3. Lorsque j'ai repris le train et que j'ai démarré, les aiguilles n'étaient pas tournées en direction de Palézieux mais en direction de Vevey.

Lorsque j'ai effectivement remarqué cette erreur, j'avais déjà franchi quelques aiguilles et je barrais la moitié de la gare. J'ai décidé de quitter la gare, puisque les signaux présentaient une image de voie libre. Une poursuite de la marche sur l'ETCS Level2 qui se trouvait devant moi m'était impossible puisque je ne suis pas instruit pour cette ligne.
Avant le signal de block fermé, j'ai essayé de contacter le chef circulation au moyen du Cab radio. Malheureusement, personne n'a répondu. Lorsqu'on m'a finalement rappelé, le chef circulation m'a informé que je n'étais pas sur la bonne voie, ce que je savais déjà. J'ai reçu l'ordre de changer de cabine et de retourner à Lausanne et ensuite à Palézieux. J'ai demandé à plusieurs reprises qu'une information soit faite aux voyageurs, sans succès. J'ai donc fait une annonce moi-même.
Dans la course en direction de Palézieux qui a suivi, j'ai dû corriger l'annonce puisque, par hasard, j'ai découvert que je ne circulais que jusqu'à Puidoux.
Après le retour à Lausanne mon tour contenait une prestation 17xx en direction de Genève, de sorte que j'arrivais à plus de 4 heures et demie de conduite. Cela n'aurait pas été un problème. Comme l'après-midi avait été complètement chaotique, j'ai certainement accepté de rouler jusqu'à 5 heures. On ne m'a jamais demandé mon avis, comme c'est pourtant prescrit et le sommet a été atteint lorsqu'on m'a attribué une interruption de service après coup et que je n'en n'ai jamais vu la couleur.
En conséquence, je n'ai pas conduit le train pour Genève et il est parti de la sorte, avec un retard de 15 minutes. L'employé du bureau s'est excusé plus tard auprès de moi et m'a dit que tout était allé de travers et qu'en plus ils avaient beaucoup de nouveaux collaborateurs peu expérimentés.
Après une interruption de service effective, encore une prestation en direction de Palézieux et à Lausanne un mise entête depuis le faisceau J. Dans le faisceau de garage, aucun train mais un appel téléphonique m'a demandé de retourner au plus vite à Berne. Selon SOPRE, je devais avoir à nouveau une interruption de service, alors que je me trouvais en plein air. Une course de service entre Lausanne et Olten venait de m'être attribuée pour finalement conduite un train de Olten à Berne.
J'ai rendu le bureau attentif au fait que je n'avais eu que deux petites interruptions de service et que lorsque le tour dépassait 9 heures, il y avait lieu de prescrire une vraie pause... Le tour a été modifié une nouvelle fois en prévoyant une pause à Lausanne et un retour haut le pied uniquement à Berne.
Je me suis permis de retranscrire ce récit de manière aussi détaillée en raison du fait que ces derniers temps on assiste à une recrudescence de tels actes dépourvus de professionnalisme.

La question est de savoir si nous avons un problème à divers échelons de l'entreprise, ou seulement un manque de personnel qualifié... Et finalement, je me pose toujours la question : qu'aurais-je pu faire de mieux ?

Plus de salaire

Lettre de lecteur d'un mécanicien CFF

Cela fait quelques années que je fais partie de l'entreprise et j'observe l'évolution de notre profession avec un regard critique. Durant ces dernières années la charge de travail a progressé de manière affolante. Le temps de conduite a été augmenté chaque année pour atteindre son paroxysme. De nombreux collègues se sentent pressés comme des citrons. Il n'est pas rare de voir une pause située après le temps maximal de conduite. La densité des signaux donne l'impression qu'ils ont été multipliés de manière exponentielle. En outre, le mécanicien fournit aussi plus de travail dans le domaine du service à la clientèle et dans les tâches de préparation liées aux moyens auxiliaires électroniques. A cela on doit ajouter la nouvelle formation linguistique élargie « A1 plus » accompagnée de son examen. Son emploi dans la vie de tous les jours est fortement limité. Sans une étude individuelle intensive, elle est à peine réalisable. Les CFF demandent toujours plus de la part de leurs employés. Quand cela sera-t-il enfin récompensé ?
Depuis de nombreuses années, un manque de personnel s'étend au niveau du personnel des locomotives La pénurie de personnel va se maintenir, non, elle va s'aggraver. Depuis de nombreuses années nous sortons les chemins de fer de la boue, littéralement parlant. L'activité quotidienne est devenue plus fébrile et plus exigeante, tandis que la responsabilité ne fait qu'augmenter. La relève fait aussi défaut. Les CFF ont toutes les peines du monde à remplir les classes de formation avec des candidats adéquats. Le marché du mécanicien de locomotives est asséché.
Au vu de toutes ces considérations que je revendique un salaire plus élevé pour le personnel des locomotives. Nous sommes / devons tous être flexibles au-delà du raisonnable et sommes confrontés de plus en plus souvent au fait de devoir prendre des décisions importantes dans un délai toujours plus court. Cela ne va plus de soi aujourd'hui. Depuis de nombreuses années nous nous sommes retrouvés coincés sur la masse salariale. Les CFF dépendent maintenant de nous. Je pense que nous méritons un salaire plus élevé que celui que nous gagnons, nous y avons droit.

Le burnout guette le personnel des CFF – Les psychologues avertissent

Article du Blick du 4 octobre 2019

Les instituteurs, les médecins, les policiers. Ces professions ont la réputation de produire du personnel « grillé ». Les cheminots sont aussi gentiment confrontés au problème du burnout. Les nombreux programmes d'austérité et le manque de personnel dans les cabines de conduite ont des conséquences non négligeables sur la santé des employés.
Le syndrome d'épuisement professionnel est un état d'épuisement émotionnel. Les personnes concernées souffrent de problème de sommeil, de fatigue chronique et d'un manque d'énergie. Une impression de vide s'installe insidieusement. La concentration diminue et les malades oublient de plus en plus de choses. Pour un mécanicien de locomotives c'est particulièrement dangereux. Il conduit des trains avec des passagers. Une erreur peut coûter la vie à quelqu'un.
« Cela peut toucher tout le monde », déclare la psychologue Beatrice Neff (44). Elle travaille pour l'Organisation Non-Profit « Perspektive » en Thurgovie. Son domaine de compétences : la santé psychique, la promotion de la santé et la prévention.
En ce qui concerne le syndrome de burnout elle dit : « Des conditions difficiles sur le lieu de travail favorisent son déclenchement.» Une mauvaise indemnisation, des directives peu claires, un manque de perspectives professionnelles ou un manque d'estime de la part de ses supérieurs font parties de ces conditions. […]
Pour aggraver les choses : le profil des exigences et la pression vont en augmentant. Les mécaniciens ne sont pas seulement en route parfois durant près de deux semaines sans interruption. Le travail des conducteurs de trains devient aussi de plus en plus exigeant comme l'a démontré la psychologue du travail EPF Gudela Grote (58) 1) à de nombreuses reprises. Les trains roulent plus vite, les horaires sont cadencés de manière étroite, les signaux se sont densifiés et le trafic augmente de manière affolante. Cela conduit la misère à s'installer dans la cabine de conduite.
Finalement, les CFF sont au cœur de la plus grande réorganisation de ces 20 dernières années. La division du transport des voyageurs s'est repositionnée. Elle est l'unité la plus importante de l'entreprise. Les équipes ont été remaniées. Les responsabilités ont été redistribuées. Tout cela à un rythme effréné.
C'est aussi le contexte d'un triste point culminant de l'histoire des « Chemin de fer fédéraux du burnout ». Une ambulance a ramassé un cheminot occupant des fonction dirigeantes directement sur sa place de travail. Il a travaillé jusqu'à l'épuisement.

Commentaire de Hubert Giger, Président VSLF :
On peut difficilement mieux résumer la situation. Madame Grote a mis en évidence tout particulièrement la progression de la charge qui repose sur les épaules du mécanicien et augmente continuellement. Il ne s'agit donc pas d'une considération qui vient uniquement de notre part. Une réduction de cette charge n'est pas en vue car chaque nouveauté et chaque solution électronique a pour conséquence de développer un surcroit de travail dans le même temps.

1) Madame Gudela Grote est professeure de psychologie du travail et de l'organisation et experte du monde du travail à l'EPF de Zürich. Elle fait partie d'un groupe de 13 experts de l'entreprise PricewaterhouseCoopers SA, qui a été mandatée par les CFF en vue d'élaborer une étude de base concernant la mise en place du Fonds de numérisation et qui est chargée d'étudier la thématique du monde du travail des CFF du futur.
Le Fonds de numérisation a été lancé par les CFF et les partenaires sociaux dans le but d'améliorer les opportunités et les défis liés à la numérisation ainsi que d'autres développements futurs qui y sont rattachés dans l'intérêt des CFF et de leurs collaborateurs et de développer des solutions.

Dans une première étude de base de PricewaterhouseCoopers trois paquets de travail ont été lancés :
Paquet de travail 1 – Développement de la tendance du monde du travail, descriptions des meilleures procédures, des chances et des défis pour les CFF et leurs collaborateurs.
Paquet de travail 2 – Descriptions de deux variantes de développement pour l'année 2035 et documentation des différences qualitatives de compétences.
Paquet de travail 3 – Quantification des modifications de compétences et dérivation des mesures et recommandations pour le monde du travail des CFF.
Le VSLF fait partie du comité du fonds de numérisation et est aussi représenté dans les groupes d'études qui accompagnent le projet.

Est- ce que les devoirs sont faits ?

Plus ça avance et plus les mécaniciens de locomotives se retrouvent à devoir faire des « devoirs » à la maison. *Markus Leutwyler*

Cela a commencé avec la fois où l'entier d'une journée d'instruction a dû soudain être effectuée par le biais de l'informatique. Il se trouve que le taux de retours s'est avéré très faible. Les devoirs sont publiés dans l'application « CFF prescriptions » et doivent être quittancés par le même moyen, une fois qu'ils ont été effectués. Le 23.10. Un module d'instruction a été libéré de la sorte pour tous les conducteurs de FV Dosto (Twindexx). Celui qui n'a pas effectué « ses devoirs » jusqu'au 11 novembre, n'a plus le droit de conduire ce train. J'ai sur le bout de la langue l'envie de demander si c'est une offre… Mais, en raison de la situation psychologique un peu tendue, j'ai laissé tomber. En outre il ne faut pas oublier que dans le cadre de l'étude personnelle, il y a toute la préparation individuelle en vue des examens périodiques ainsi que l'apprentissage pour l'examen de langues.
Dans le cas de l'examen de langues, le taux de réussite doit être aussi très bas. Cela signifie que les mécaniciens autorisés à conduire dans une autre région linguistique feront aussi défaut.
Il est quasiment amusant de trouver des gens qui s'étonnent du mauvais écho rencontré par rapport à de tels modules d'auto-apprentissage, alors que ceux-ci donnent le droit à des bonifications en temps. Est-ce que cela peut étonner sérieusement quelqu'un ? Nous devons effectuer ces devoirs durant notre temps libre. Un des rares avantages de la profession de mécanicien de locomotives est que nous ne devons pas prendre du travail avec nous à la maison. C'est toujours cité comme une des raisons pour laquelle quelqu'un décide de devenir mécanicien / mécanicienne de locomotives. Les « devoirs à la maison » torpillent cet avantage. Tout particulièrement lorsque les délais pour effectuer le travail sont fixés de manière si courte. Au lieu de pouvoir se reposer durant les rares temps libres, on a toujours l'impression de devoir résoudre encore quelque chose qui nous trotte dans la tête. Ce n'est pas une charge à sous-estimer !
La bonification en temps est aussi inattractive pour diverses raisons. Premièrement, les temps sont calculés de manière pingre en fonction de la vitesse d'apprentissage et de travail. D'autre part, la bonification en temps apparait bien plus tard et de manière bien ficelée, n'importe quand et n'importe où dans les décomptes de temps de travail. Ou peut-être pas du tout non plus. Un contrôle est difficile et demande à nouveau qu'on y passe du temps. Et troisièmement, il faut beaucoup d'efforts de persuasion pour pouvoir récupérer ce temps libre sacrifié. Bien peu sont au courant que le temps accumulé sur le compte de temps TAT, peut-être retiré sous forme de jours de congés entiers. Insistez sur ce point malgré la pénurie de personnel !
Les bonifications en temps sont en outre introduite à la main dans le système, après qu'on les a annoncés à notre supérieur. Pas d'automatisation digitalisée. Pour près de 3000 mécaniciens, un temps considérable et ainsi une dépense financière imposante. „Fit4future" est le programme des CFF pour augmenter les compétences digitales pour le futur. Il semblerait que cela ne porte pas ses fruits dans toutes les divisions…

Je suis persuadé qu'avec un enseignement correct, dispensé par un être humain vivant, qui est aussi en mesure de répondre aux questions et qui peut monter les choses en pratique, la motivation et le résultat de l'apprentissage seraient plus grands.

«Beam me up, Sopre»

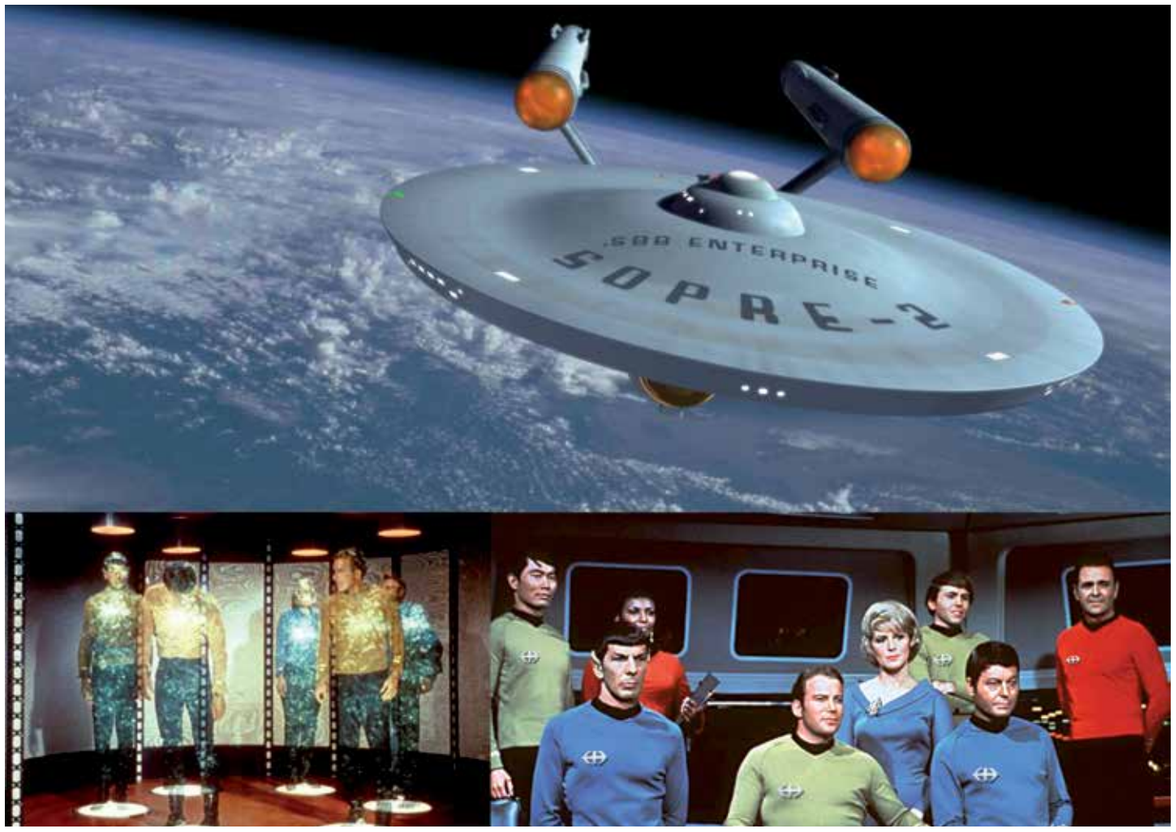
Les tours pour les mécaniciens du dépôt de Ziegelbrücke ont été introduits dans SOPRE pour le changement d'horaire de décembre 2018. Nous autres, mécaniciens, sommes meilleures que le capitaine Kirk. *Rapport de Jan Zweifel, dépôt de Ziegelbrücke*

Les erreurs fondamentales suivantes doivent être dénoncées :

1. Les planificateurs annuels ont disposé de trop peu de temps afin de réaliser un montage et une planification des tours sérieux. SOPRE nécessite beaucoup plus de temps pour la planification que PIPER.
2. Sans les connaissances de base nécessaire au sujet du déroulement de la manœuvre ainsi que des spécialités existantes pour notre dépôt, des tours de service impossibles à réaliser ont été générés.
3. La présentation choisie pour nous donner la description des tours dans SOPRE est malheureusement illisible.

Dans les faits :
J'aimerais exposer ce que la planification annuelle a prévu par deux exemples.
Dans le tour de Ziegelbrücke ZB 123, pour le train 18228 ou le tour ZB 124 pour le train 18226 le planificateur part du principe que nous pouvons démarrer dans la même seconde, sans préparation, pour débuter la manœuvre relative à ces deux trains. En outre, le temps planifié de 10, respectivement 12 minutes placé avant et après, ne suffit pas. Car à Ziegelbrücke nous effectuons toujours deux mouvements de manœuvre pour garer le train, y compris les changements de cabine, puisque la voie de garage est parallèle au quai. En outre, on ne peut pas atteindre le quai de départ en un seul mouvement.
C'est pourquoi, au dépôt de Ziegelbrücke nous sommes meilleurs que le capitaine Kirk du vaisseau spatial Enterprise. Même que Kirk a besoin de quelques secondes, durant lesquelles il annonce chaque fois par radio : „Beam me up Scotty"...
J'ai pu faire la démonstration ici qu'il est impossible d'effectuer le travail comme il est planifié.
J'ai déposé cette thématique de manière détaillée auprès de notre CLP ainsi qu'auprès du représentant APK concerné. A mon avis, les personnes concernées ont ensuite agi beaucoup trop peu en profondeur et avec une latence beaucoup trop grande, de sorte que ces tours se déroulent toujours plus ou moins de la même façon actuellement. Le temps d'action entre moi, en ma qualité de collaborateur, via mon CLP ou l'APK pour parvenir au planificateur annuel dans le but de corriger un tour correct était nettement insuffisant.

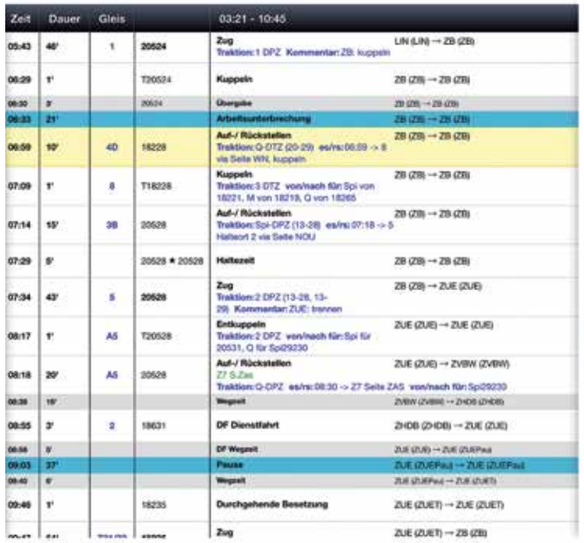
Temps effectif alloué :
De plus, je n'ai pas ménagé ma peine pour montrer au planificateur annuel le temps nécessaire pour effectuer une manœuvre constituée de deux mouvements accompagnés d'un changement de cabine. A ce propos, il y a lieu de constater que c'est justement pour ce genre de manœuvre qu'il nous manque des temps de référence. Il y a lieu aussi de préciser que selon les gares des temps de service allant jusqu'à 30 minutes sont alloués pour de telles manœuvres. Cela rejoint mes réflexions concernant les besoins en temps.



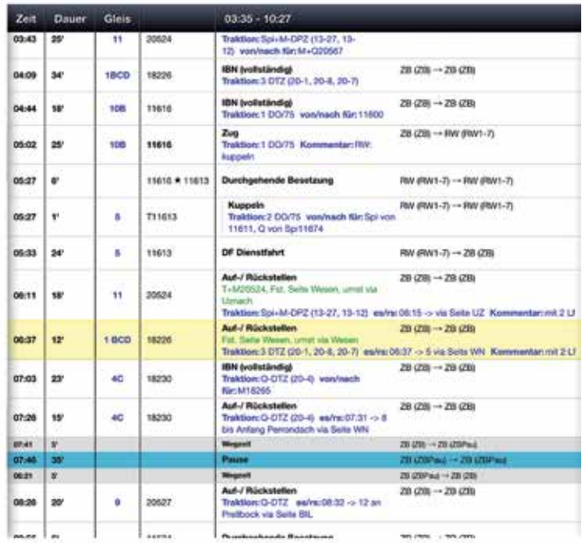
Tâche No.	Besoin en temps en min.	Description
1	1	Se faire une orientation sur le mouvement de manœuvre à effectuer (Pt.1 Gestes métier mouvement de manœuvre -> consulter LEA et TIP 2, où se trouve le train, où doit-il être déplacé, où doit-on s'arrêter)
2	3	Temps de marche jusqu'au train (valeur moyenne pour la préparation des trains)
3	4	Monter dans le véhicule / Mise en service ou au minimum essai de frein si le véhicule est déjà en service / en cas de besoin, annonce aux passagers / Demander le parcours de manoeuvre / Attendre que le signal s'ouvre
4	2	Course vers la voie de rebroussement
5	2	Mettre la cabine hors service sur la voie de rebroussement et quitter la cabine ou le véhicule
6	3	Temps de marche vers l'autre cabine
7	4	Monter dans le véhicule / Mettre la cabine en service / Demander le parcours / Attendre que le signal s'ouvre
8	2	Course vers la voie de destination
9	2	ev. Encore garer et accoupler
10	2	Mettre hors service et quitter le véhicule
	25	

Dans les faits :
La présentation du besoin en temps n'est pas exagérée et pourrait service de base pour établir un temps de référence pour les manœuvres de transfert à Ziegelbrücke. Bien que nous autres, mécaniciens, ne disposions visiblement pas de temps de marche dans les faisceaux de garage, pas plus que de temps pour mettre en/hors service les trains dans nos tours, il faut dire que les différentes tâches sont pourtant bel et bien effectuées. C'est pourquoi, il y a lieu d'incorporer ce temps dans les tours. Cela ne rapporterait rien de mettre un deuxième mécanicien pour effectuer cette mission. Seul alors, le point 6 tomberait (le temps de marche vers l'autre cabine). Et il serait nécessaire de prévoir 8 minutes de temps de travail sur la voie de rebroussement pour effectuer les points 1 à 3. Il doit donc apparaitre comme évident qu'il est impossible d'effectuer une pareille manœuvre en 10 ou 12 minutes, même en présence d'un deuxième mécanicien. Comme ces erreurs grossières de répartition ont déjà été mises en évidence par quelques-uns de mes collègues, j'espère que le nouveau planificateur annuel (l'ancien est déjà parti) ne reproduira pas ces erreurs et que notre situation à Ziegelbrücke s'améliorera à nouveau. Le fait que cela ait toujours fonctionné jusqu'à aujourd'hui est aussi à mettre en relation avec le sens du devoir, éprouvé par certains collaborateurs qui finissent leur pause de manière anticipée (interruption de service) ou qui prennent leur service plus tôt.
Encore une chose. Selon une E-News le nombre de cas de signaux dans le service de manœuvre a augmenté passablement. Dans le but de lutter contre cette tendance, il y a lieu de ne pas se précipiter lors de la manœuvre. L'entreprise préconise l'eau mais la planification annuelle boit du vin et joue clairement avec la sécurité de l'exploitation ferroviaire.

Commentaire de Hubert Giger, président VSLF :
Un état des faits malheureusement quotidien aux CFF, décrit de manière propre par Jan Zweifel.
Pour les mécaniciens, la question suivante se pose chaque jour lors de ces mouvements de manœuvre : est-ce que je travaille sur mon temps libre, ou est-ce que le train part en retard ? Comme la plupart de nos collègues se rendent au travail dans le but de fournir une bonne prestation et que les clients soient à l'heure, ce questionnement occasionne un stress et une frustration grandissante. Visiblement, personne n'est compétent pour résoudre ce problème ; il existe depuis près d'une année. Effectuer son travail avec ce stress et cette frustration est dommageable à long terme et indigne d'un employeur moderne. Il ne s'agit pas de quelques minutes de temps de travail, on doit parler plutôt de correction, d'exploitation ponctuelle, de fierté professionnelle, de travail satisfaisant, de sentiment d'impuissance et d'abandon et finalement de justice.
C'est un exemple parmi des centaines. C'est le système CFF. Ni Jan ni moi ne trouverons un responsable. Tout obéit aux objectifs financiers, on laisse tomber le reste. Jan se donne la peine de proposer une solution à son employeur de manière exemplaire et avec loyauté au moyen d'un texte constructif. Je crais par expérience qu'il va échouer, comme beaucoup d'autres. Il est encore jeune et représente l'avenir des CFF.



Zeit	Dauer	Gleis		03:21 - 10:45	
05:43	46'	1	20524	Zug Traktion:1 DPZ Kommentar:ZB: kuppeln	LIN (LIN) → ZB (ZB)
06:29	1'		T20524	Kuppeln	ZB (ZB) → ZB (ZB)
06:30	3'		20524	Übergabe	ZB (ZB) → ZB (ZB)
06:33	21'			Arbeitsunterbrechung	ZB (ZB) → ZB (ZB)
06:59	10'	4D	18228	Auf-/ Rückstellen Traktion:Q-DTZ (20-29) es/rs:06:59 -> 8 via Seite WN, kuppeln	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:09	1'	8	T18228	Kuppeln Traktion:3 DTZ von/nach für:Spi von 18221, M von 18219, Q von 18265	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:14	15'	3B	20528	Auf-/ Rückstellen Traktion:Spi-DPZ (13-28) es/rs:07:18 -> 5 Halteort 2 via Seite NOU	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:29	5'		20528 ★ 20528	Haltezeit	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:34	43'	5	20528	Zug Traktion:2 DPZ (13-28, 13-29) Kommentar:ZUE: trennen	ZB (ZB) → ZUE (ZUE)
08:17	1'	A5	T20528	Entkuppeln Traktion:2 DPZ von/nach für:Spi für 20531, Q für Spi29230	ZUE (ZUE) → ZUE (ZUE)
08:18	20'	A5	20528	Auf-/ Rückstellen Z7 S.Zas Traktion:Q-DPZ es/rs:08:30 -> Z7 Seite ZAS von/nach für:Spi29230	ZUE (ZUE) → ZVBW (ZVBW)
08:38	15'			Wegzeit	ZVBW (ZVBW) → ZHDB (ZHDB)
08:55	3'	2	18631	DF Dienstfahrt	ZHDB (ZHDB) → ZUE (ZUE)
08:58	5'			DF Wegzeit	ZUE (ZUE) → ZUE (ZUEPau)
09:03	37'			Pause	ZUE (ZUEPau) → ZUE (ZUEPau)
09:40	6'			Wegzeit	ZUE (ZUEPau) → ZUE (ZUET)
09:46	1'		18235	Durchgehende Besetzung	ZUE (ZUET) → ZUE (ZUET)
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Zug	ZUE (ZUET) → ZB (ZB)



Zeit	Dauer	Gleis		03:35 - 10:27	
03:43	29'	11	20524	Traktion:Spi+M-DPZ (13-27, 13-12) von/nach für:M+Q20567	
04:09	34'	1BCD	18226	IBN (vollständig) Traktion:3 DTZ (20-1, 20-8, 20-7)	ZB (ZB) → ZB (ZB)
04:44	18'	10B	11616	IBN (vollständig) Traktion:1 DO/75 von/nach für:11600	ZB (ZB) → ZB (ZB)
05:02	25'	10B	11616	Zug Traktion:1 DO/75 Kommentar:RW: kuppeln	ZB (ZB) → RW (RW1-7)
05:27	6'		11616 ★ 11613	Durchgehende Besetzung	RW (RW1-7) → RW (RW1-7)
05:27	1'	5	T11613	Kuppeln Traktion:2 DO/75 von/nach für:Spi von 11611, Q von Spi11674	RW (RW1-7) → RW (RW1-7)
05:33	24'	5	11613	DF Dienstfahrt	RW (RW1-7) → ZB (ZB)
06:11	18'	11	20524	Auf-/ Rückstellen T+M20524, Fst. Seite Wesen, umst via Uznach Traktion:Spi+M-DPZ (13-27, 13-12) es/rs:06:15 -> via Seite UZ Kommentar:mit 2 LI	ZB (ZB) → ZB (ZB)
06:37	12'	1 BCD	18226	Auf-/ Rückstellen Fst. Seite Wesen, umst via Wesen Traktion:3 DTZ (20-1, 20-8, 20-7) es/rs:06:37 -> 5 via Seite WN Kommentar:mit 2 LI	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:03	23'	4C	18230	IBN (vollständig) Traktion:Q-DTZ (20-4) von/nach für:M18265	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:26	15'	4C	18230	Auf-/ Rückstellen Traktion:Q-DTZ (20-4) es/rs:07:31 -> 8 bis Anfang Perrondach via Seite WN	ZB (ZB) → ZB (ZB)
07:41	5'			Wegzeit	ZB (ZB) → ZB (ZBPau)
07:46	35'			Pause	ZB (ZBPau) → ZB (ZBPau)
08:21	5'			Wegzeit	ZB (ZBPau) → ZB (ZB)
08:26	20'	9	20527	Auf-/ Rückstellen Traktion:Q-DTZ es/rs:08:32 -> 12 an Prellbock via Seite BIL	ZB (ZB) → ZB (ZB)
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Perspectives d'avenir pour le personnel des locomotives

Le SEV ainsi que le VSLF ont été cités dans la NZZ am Sonntag du 11 août 2019, au sujet de la thématique des trains automatiques. Cela nous a rendus curieux et nous avons demandé aux partenaires sociaux de la communauté de négociations SEV, transfair et KVöV de nous dire comment ils voyaient l'avenir du mécanicien de locomotives. Voici leurs réponses. *Hubert Giger, président du VSLF*

SEV : *Daniela Lehmann, coordinatrice de la politique des transports SEV :*
Pour ma déclaration à la NZZ je me suis basée sur un texte de la LPV qu'on peut d'ailleurs retrouver sur notre page Internet « 100 ans du SEV ». Tu trouveras le texte de Hans-Ruedi Schürch ici : https://100.sev-online.ch/de/zukunft/sev-2040/
Nous avons énoncé notre position fondamentale au sujet de la digitalisation et qui a été approuvée par le Congrès, dans le document de position « digitalisation de la mobilité ». Voir Internet.

LPV : *Hans-Ruedi Schürch, président central du LPV*
Est-ce que l'image professionnelle du mécanicien de locomotives existera encore en 2040 ? A quoi pourrait ressembler un nouveau profil d'emploi dans le train ?
Le profil du mécanicien va certainement continuer à changer durant les 20 prochaines années. Mais je suis persuadé qu'en 2040, il n'existera aucun train sur les rails en Suisse qui ne sera pas investi de compétences de conduite. La question engendrée par les coûts est : est-ce que quelqu'un sera encore assis au commande et impliquée activement à la conduite du train ? Le profil pourrait alors muter vers un mélange entre mécanicien, technicien de bord et accompagnant de la clientèle. Toutefois, l'augmentation des compétences rendrait le recrutement encore plus difficile qu'aujourd'hui.

Quels sont les défis fondamentaux représentés par l'avenir dans votre domaine ?
Le plus grand défi réside dans le fait que le système digital nous soutienne certes de manière adaptée, mais qu'il ne nous remplace pas à un point tel que notre seule intervention se limite qu'au situations d'urgence. Il est donc nécessaire que la vigilance soit toujours présente et que les compétences nécessaires soient immédiatement disponibles lorsque le système sera défaillant, afin que nous puissions réagir en toute sécurité. Le recrutement des nouvelles et nouveaux collègues qui désirent exercer le formidable métier de mécanicien de locomotive sera tout aussi exigeant. Si les dirigeants des grandes compagnies ferroviaires continuent à parler de trains sans conducteurs, ce sera d'autant plus dissuasif.
https://sev-online.ch/fr/le-sev/kongress/congres-2019/positionspapiere/

transfair : *Bruno Zeller, Responsable de la branche transports publics*

Cher Hubert
Transfair voir le mécanicien de locomotives encore des décennies dans la cabine de conduite. Dans nouvelle stratégie «ConnexiO» ou le O voudrait signifier une fusion entre la profession de mécanicien et le personnel d'accompagnement ainsi que celui du restaurant de bord. J'ai posé quelques questions à Thomas Brandt et il va nous donner des réponses dans le prochain Magazine transfair et sur la page Internet transfair. Sur la plupart des lignes les trains ne circuleront vraisemblablement jamais non-accompagnés.
Nous avons publié, en outre l'article ci-joint dans le « Tagesanzeiger » au sujet de la mobilité.
Cordiales salutations

Des entreprises de transports publics fortes
Les entreprises de transport sont à la recherche de nouvelles offres de mobilité et tentent de s'y implanter. Transfair voit ces efforts comme une réelle chance. Il y a lieu de développer une couverture complète du territoire avec des prestations orientées client et qui soient en main des entreprises de transports et donc dans le cadre du service public. La condition de base est naturellement que l'exploitation actuelle au niveau des trains et des bus continue à pouvoir être fournie en maintenant le haut niveau de qualité et la fiabilité actuels. Dans les prochaines décennies, les CFF devront par exemple (et pas seulement eux) maitriser fondamentalement le chemin de fer ce qui nécessite du personnel bien motivé et correctement formé dans tous les domaines de compétences.
Des prestations fiables dans les transports publics ne sont possibles que lorsque le personnel dispose de places de travail sûres accompagnées d'excellentes conditions de travail. Cela nécessite des personnes qui comprennent le fonctionnement de l'activité du transport existante. C'est pourquoi, transfair pense que les besoins de la clientèle en matière de conseil personnel et de soutien doivent pouvoir être assurés sur place. Et il faut des efforts en matière de formation et de formation continue pour que les nouveaux processus valables dans des nouveaux secteurs d'activité puissent être acquis. Si l'on consent désormais à faire davantage d'investissements dans de nouvelles activités le long de la chaine de la mobilité, le regard ne doit pas s'écarter des conditions de travail stables existant dans les transports publics de notre pays.

Association des cadres des transports publics ACTP
L'ACTP nous a envoyé le rapport d'un travail effectué par Deloitte.
Le texte s'intitule : Effets de l'automatisation sur les collaborateurs, l'entreprise et sur le système de formation.
Deloitte travaille pour des organisations et offre des services intégrés dans les domaines de l'audit, l'assurance, le conseil, le conseil financier, le conseil en risques ainsi que la fiscalité et le droit.
https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/competencies-in-the-digital-age.html

Résumé :
Chances : Des travaux monotones et fatigants peuvent être fortement réduits par la digitalisation en permettant de décharger le travailleur. Dans des situations hors normes et créatives, l'humain est irremplaçable. Dans ce cas, le robot doit encore capituler.
Risques : La digitalisation est le moteur du changement social. La vie professionnelle se transforme à très grande vitesse dans le « monde du travail 4.0 ». L'évolution des nouvelles technologies, les nouveaux modèles d'affaires, l'automatisation et la flexibilité au niveau du temps de travail vont solliciter de plus en plus l'humain et déterminer sa condition.
Défi : La digitalisation et l'automatisation vont redéfinir le monde du travail. Les défis posés par l'avenir digitalisé ne pourront être maitrisés avec succès que par un apprentissage continuel et qualitatif.
Finalement une appréciation de l'ACTP en ce qui concerne les défis soumis au partenariat social.
Evaluation à l'intention du partenariat social : Les partenaires sociaux s'engagent pour de bonnes conditions de travail et des solutions orientées vers l'avenir et tout en restant concurrentielles ainsi que pour le maintien de la capacité du marché du travail ce qui permet de garantir la sécurité sociale de tous les collaborateurs. La dépense pour y parvenir ne doit pas être considérée comme un coût mais bien plutôt comme un investissement pour l'avenir. L'apprentissage continuel doit devenir une compétence clé !

VSLF : *Hubert Giger, Président VSLF*
Du côté du VSLF, nous nous sommes exprimés dans divers articles du Locofolio abordant le thème des futures technologies aux chemins de fer.
https://www.vslf.com/info/locofolio/locofolio-archiv.
En ce qui concerne le métier de mécanicien de locomotives, nous voyons des modifications continuelles à l'avenir, tout comme on en a déjà vécu durant les 150 dernières années. Les changements majeurs annoncés en matière de trains autonomes (GoA 3 + GoA 4) ont été ramenés à des trains automatiques sous le contrôle du conducteur du train (GoA 2). Et ceci probablement durant de nombreuses années pour ne pas dire décennies.
La digitalisation est une réalité depuis longtemps dans la cabine de conduite.
C'est ainsi que nous ne voyons pas de modifications fondamentales dans les tâches principales liées au profil, car cela n'a pas beaucoup de sens pour les chemins de fer de changer cela.
La mécanicienne / le mécanicien doit être en mesure d'agir d'une manière ou d'une autre en tant que « gestionnaire sur place » en plus de la surveillance de la marche du train. Déjà actuellement, elle / il est de loin le seul employé des chemins de fer dans le train et souvent dans la gare. C'est pourquoi, certaines exigences changeront, d'autres resteront les mêmes.
Comme le trafic va augmenter dans un avenir proche et ceci tout particulièrement dans les transports publics, le recrutement de bon personnel pour le poste de conduite va devenir plus exigeant et de nouvelles idées et innovations deviendront nécessaires.
Ce qui restera sera un métier spécial, basé sur la responsabilité personnelle, une bonne santé et des horaires de travail irréguliers.

Interview avec Jacques Boschung

Jacques Boschung est le responsable Infrastructure CFF depuis le 1.1.2019. *L'entretien pour le Locofolio s'est déroulé le 2 octobre à Schönenwerd en présence de Markus Leutwyler*

Markus: Tout d'abord, merci beaucoup de t'être mis à disposition pour cet entretien ! Depuis le début de l'année, tu diriges la division de l'Infrastructure. Comment se sont déroulés tes débuts ?
Jacques: Je suis bien arrivé et mes espérances ont été réalisées à 100%. On m'a bien préparé. Même l'écho auprès des collaborateurs a été bon. A l'occasion d'une séance de direction, on a admis que les remplaçants des responsables prennent part aux débats. L'un d'entre eux m'a demandé après la séance : « vous riez aussi à la séance de direction ? » Oui ! Sans humour, je ne peux pas travailler.

Markus: On parle toujours plus d'un changement de culture. Dans quel sens s'oriente-t-il ?
Jacques: Un mot clé est « passion ». Dans les postes de travail que j'ai occupés auparavant, la passion devait être suscitée artificiellement. Au chemin de fer, cela n'est pas nécessaire. La passion est très grande auprès des cheminotes et cheminots. Un autre point est la culture de l'égalité. Naturellement, nous avons aussi une hiérarchie. Malgré tout, il est important que chaque avis puisse être pris en considération. J'aimerais construire cet aspect dans la division Infrastructure. J'apprends beaucoup de choses, particulièrement lors d'échanges avec les partenaires sociaux. Pour moi, la „voice of the field" est la voie qui me parvient du terrain.

Markus: Nous autres, en tant que mécaniciens de locomotives, nous sommes les utilisateurs de l'infrastructure. Quel rapport entretiens-tu avec les mécaniciens de locomotives ? Sommes-nous des solliciteurs ou plutôt des prestataires de mandats ?
Jacques: Je vois cela plutôt comme une relation client – fournisseur. Les clients de la division Infrastructure sont les ETF. Vous êtes les collaborateurs de nos clients.

Markus: Parfois nous avons l'impression que nos besoins sont très peu reconnus. Cela se démontre, par exemple dans l'implantation des signaux qui n'est pas toujours adéquate.
Jacques: Je suis bien en mesure de comprendre cela. Au sein de la division, nous avons aussi parfois des tensions. Il existe des situations dans lesquelles on ne travaille pas toujours pour obtenir un bon résultat. Mais ce qui compte, c'est le résultat final. Je considère cela cependant comme un potentiel d'amélioration. Le changement de culture favorise cet état d'esprit.

Markus: J'ai l'impression que ce changement de culture est un petit peu une marque de fabrique qui t'est propre. Comment cela est-il perçu dans la division ?
Jacques: Au début de l'année, nous avons effectué un tour de Suisse et rendu visite à près de 1500 collaborateurs. 95 pourcents des personnes interrogées ont dit comprendre la nécessité de cette mission. Malgré tout, nous avons encore un long chemin à parcourir devant nous.

Markus: Je crois que nous avons partiellement un problème de communication entre les différents échelons de la hiérarchie. Comment vois-tu la chose ?
Jacques: Chez Dell, où je travaillais avant, on vivait une culture ouverte. Aux CFF, tout est organisé encore de manière très hiérarchique. Grâce à la division les hiérarchies s'aplatissent de plus en plus. Le monopole de l'information disparait.

Markus: Malheureusement, cela ne fonctionne pas toujours. Dernièrement, je conduisais un train en direction de Genève. Pourtant, depuis Lausanne, il devait être supprimé. Les premiers à être informés ont été les voyageurs, ensuite le chef de train qui, lui, m'a finalement informé …
Jacques: J'ai vécu la même situation lors d'une course en cabine avec Hubert Giger. Nous avons besoin d'un meilleur système d'information.

Markus: Comme pouvons-nous vous procurer une partie de nos connaissances, en tant que mécaniciens de locomotives. Que faites-vous pour acquérir mieux cette connaissance ?
Jacques: Dans l'esprit de „maitriser les chemins de fer à l'avenir " nous devons certainement faire plus. Nous nous faisons des considérations, sur le moyen d'améliorer le flux d'informations dans votre direction, par exemple au moyen d'une application. Si nous voulons en arriver là, il nous faut absolument venir chercher votre expertise. Ici aussi, les partenaires sociaux jouent un rôle important, car ils ont les mêmes objectifs que nous : le système ferroviaire doit fonctionner. Ils attendent des réactions positives de la part des clients, pas une mauvaise publicité. Et ils souhaitent que d'autres jeunes continuent à s'intéresser au chemin de fer.

Markus: Est-ce qu'il y a déjà des plans concrets pour une application d'information ?
Jacques: Pas pour le moment. Mais visiblement il ne faut pas que les voyageurs soient mieux informés que le mécanicien qui conduit le train. Une meilleure chaîne d'information est un « passage obligé » Je vais m'engager personnellement dans ce sens. Cela signifie aussi finalement un meilleur service à la clientèle.

Markus: Cela constitue aussi certainement une pièce du puzzle dans le combat contre la frustration du mécanicien. On a souvent l'impression de ne pas du tout être pris au sérieux.
Jacques: J'étais moi-même aussi contrarié lors de cette course en cabine, où tout est allé de travers. Il y avait des dérangements et Hubert a dû continuellement aller chercher des informations. Il n'a même pas reçu le numéro de remplacement du train !

Markus: Tu as abordé le contact avec les partenaires sociaux. As-tu aussi des idées qui te permettraient d'entrer en communication directe avec les collaborateurs ?
Jacques: Oui naturellement. Nous introduisons la transformation I 2.0 chez Infra. Dans ce cadre, nous avons créé une „Mission Control" composée de 99 personnes, majoritairement issus de la base : « les 99 ». Ceux qui le désiraient pouvaient s'annoncer volontairement pour une collaboration. Cent se sont annoncés. De la base et des cadres de la base. Ils accompagnent les transformations et assurent que nous restons sur la bonne voie. Encore une fois : il s'agit de la culture de l'égalité. Nous ne sommes pas tous égaux, mais malgré tout nous appliquons la culture de l'égalité.

Markus: Est-ce que cela pourrait aussi éventuellement s'étendre à notre domaine ?
Jacques: Ce n'est pas sous mon contrôle. Mais dans le cadre de SmartRail 4.0, je vois des points de connexion. En outre : si nous devions disposer d'un meilleur outil d'information, nous en attendrions aussi plus… „Give and take".

Jacques Boschung, responsable Infrastructure CFF. *Foto: Markus Leutwyler*

Markus: Qu'en est-il des problèmes actuels comme par exemple les retards. A ce niveau, nous autres les mécaniciens, sommes les mieux informés sur les causes qui les engendrent.
Jacques: Il existe, au niveau de l'entreprise, un programme Ponctualité de la clientèle 2.0. Je ne sais pas du tout si vous en faites partie. Je vais éclaircir cette question.

Markus: Tu es membre de la direction. Comment vois-tu la situation actuelle ? Il y a beaucoup de frustration à la base et au niveau de la clientèle. Quels points cruciaux vois-tu ?
Jacques: Mon impression est que seul un tiers est aussi mauvais que ce que la presse veut nous faire croire. Si nous nous comparons à d'autres systèmes ferroviaires du monde : nous sommes une perle ! Ce que vous, en tant que collaborateurs effectuez chaque jour – Chapeau ! On doit aussi pouvoir mettre une limite par rapport à la mauvaise presse.
Je suis persuadé que le changement de culture dont nous avons déjà parlé peut apporter beaucoup au fait que les gens se sentent à nouveau mieux. Je perçois jour après jour cette passion pour les chemins de fer. Que ce soit chez nous à l'Infrastructure ou auprès du personnel des locomotives. Si nous arrivons à susciter le fait que nous appartenons tous à un ensemble, cela nous apportera beaucoup.

Markus: Si j'écoute autour de moi, de nombreux collègues s'expriment dans le sens d'un « les choses ne font qu'empirer » Comment voudrais-tu t'impliquer pour que la confiance dans la direction de l'entreprise remonte à nouveau ? Les valeurs de la consultation du personnel ne devraient pas être spécialement bonnes…
Jacques: Tout d'abord, il est important de savoir sur quoi se basent les réponses. J'ai fait des visites sur le terrain à cette intention. Parfois, une réponse s'adresse directement à la direction de l'entreprise. Dans les autres cas il ne s'agit finalement que d'une mauvaise collaboration qui a été mal évaluée.

Markus: Quelle est ton expérience en rapport avec la collaboration avec le VSLF jusqu'à présent ?
Jacques: Jusqu'à la course en cabine dont je t'ai parlé, je n'ai pas eu beaucoup de contacts jusqu'à présent. Mais je suis confiant dans le fait que la collaboration future sera très bonne. Votre connaissance pratique est importante pour tous.

Markus: Merci pour cet entretien intéressant ! Cela fait du bien d'entendre avec quel élan et quelle énergie tu désires améliorer la situation actuelle !

La formation de mécanicien de locomotives

Dans les années 70 il y avait déjà des périodes difficiles au niveau du personnel des locomotives. Le mécanicien Ruedi Renggli avait eu l'idée d'une formation préparation à l'image de l'instruction aéronautique préparatoire.

De la sorte, les intéressés devaient pouvoir se familiariser avec une partie des connaissances avant la formation de mécanicien de locomotives. Son idée a suscité l'intérêt et les cours auraient pu démarrer rapidement. Un des éléments importants était un film Super-8 qu'il avait tourné lui-même. Il l'a mis a disposition exclusive du VSLF et nous avons pu le digitaliser. Le film sera disponible plus tard sur notre page facebook.

Malgré un succès manifeste, la formation préparatoire au service de conduite n'a jamais été introduite. L'opération pilote a été stoppée par le gel du personnel décidé par le Parlement.

Suppressions de train enraison du manque de personnel
03 novembre 2019

Les CFF cherchent de nouveau mécaniciens de locomotives dans les gares

Des erreurs dans la planification des dernières années sont responsables du manque de mécaniciens aux CFF. Maintenant, les chemins de fer se lancent dans le recrutement rapide.

La compagnie de chemins de fer s'adresse aux intéressés à la profession de mécanicien de lv2025, il sera nécessaire de trouver près de 1000 nouvelles paires de bras pour les cabines de conduite. Les CFF ont actuellement si peu de mécaniciens qu'ils doivent parfois supprimer des trains. Cette semaine, les chemins de fer ont aussi reconnu les erreurs dans la planification qui touchent les 3 ou quatre dernières années. Une expertise de documents internes aux CFF révèle à quel point les CFF ont de la peine à planifier les mécaniciens et ceci, depuis plus longtemps déjà. Il n'existe pas de prévision à moyen ou à long terme on n'a pas dû corriger les chiffres vers le bas, peut-on lire dans un rapport.

En ce qui concerne les mécaniciens de locomotives les CFF ont porté leur choix sur du «Speed-Dating», en recourant au recrutement rapide dans les gares. L'entreprise discute directement avec les intéressés à la profession de mécanicien de locomotives comme le rapporte la « NZZ Am Sonntag ». A cette occasion, des responsables du personnel recherchent l'entretien personnalisé avec les passants, les font conduire dans un simulateur de locomotives et essaient de les intéresser à la profession.
Dans les gares d'Olten, Lausanne, Zürich et Berne, durant les derniers mois, de telles actions se sont déroulées sous la désignation « Café des mondes du travail», dans le cadre desquels l'entreprise n'a pas seulement fait découvrir les tâches des mécaniciens de locomotives aux visiteurs, mais bien l'ensemble des 150 professions du rail.
1000 nouveau employés nécessaire jusqu'en 2025
Celui qui s'intéresse à la formation dans la cabine de conduite peu prendre avec lui les documents de postulation lors de la manifestation et sonder ses motivations dans le cadre d'un «Speed Recruiting» constitué d'un entretien de dix minutes
Un porte-parole des CFF a déclaré au journal qu'une postulation rapide serait de toute façon suivie d'un examen d'aptitude psychologique et médical approfondi. Jusqu'à 2025 ce ne sont ainsi pas moins de 1000 personnes qui sont appelés à prendre la relève dans la cabine de conduite. La formation de mécanicien dure entre 14 et 16 mois.
Suppression de trains en raison du manque de personnel
Comme la « SonntagsZeitung» l'écrit, les CFF ont sous-estimé le manque de mécaniciens. Ils ont si peu de mécaniciens, que parfois ils doivent supprimer des trains. Cette semaine, les CFF ont aussi avoué des erreurs dans la planification des trois ou quatre dernières années.
Une expertise de documents internes aux CFF révèle à quel point les CFF ont de la peine à planifier les mécaniciens et ceci, depuis plus longtemps déjà, ajoute le3 journal. Il n'existe pas de pronostic à moyen ou à long terme où on n'a pas dû revoir les chiffres à la baisse depuis 2011.
Pourtant, on était déjà confronté au même problème en 2014 qu'aujourd'hui : il manquait des mécaniciens. Les raisons, alors comme maintenant : on a nettement sous-estimé les chantiers ainsi que le trafic supplémentaire.

Les raisons : Les années précédentes, on a sous-estimé entre-autres les chantiers et les trafics supplémentaires.

(scl/sda)

La chaleur dans mon cœur

Chère rédaction du Locofolio … *Lettre de lecteur d'un aspirant CFF*

Je pense que je devais avoir 8 ans lorsque je suis allé chez Franz Carl Weber avec mon parrain pour acheter un Kit de débutant Märklin. Lorsque j'habitais encore chez mes parents, des locomotives et des wagons que mon père avait acquis sur des enchères Ricardo arrivaient chaque semaine. C'était le début d'un voyage sur les rails. Lors d'un anniversaire suivant, j'ai eu par hasard l'opportunité de monter avec mon père dans la cabine de conduite d'un sympathique mécanicien de locomotives, alors que nous nous rendions à une bourse de modélisme. Mais comme ça se passe habituellement, on grandit. Les intérêts changent et finalement, sur la maquette il y a eu plus de poussière que de trains. Lorsque j'ai débuté un apprentissage en 201 dans une toute autre branche, je devais recourir au train et au bus pour que je parvienne au bureau et aux cours. Rien de plus.

Lors d'un projet scolaire, tout a mal commencé. J'étais au plus bas lorsqu'un soir de printemps, alors que les derniers rayons du soleil luisaient près du Hardbrücke en créant une ambiance enchantée et que je me rendais à pied en direction de la Prime Tower. Soudain la porte en direction du faisceau de voies s'est ouverte. C'était le train de marchandises qui revenait du moulin à céréales situé près de la place Escher-Wyss. J'ai alors senti de la chaleur dans mon cœur et des étincelles dans mes yeux ! Et le train m'a émerveillé, comme alors, il y a de nombreuses années et que j'avais eu le droit de déballer une Ae 6/6 pour mon modèle réduit, que j'avais demandé pour mon anniversaire. Cela m'a rappelé que le monde du chemin de fer était mon monde et qu'il était grand temps que je laisse une nouvelle chance à ma profession de rêve. A ce moment, j'ai pris une photo à couper le souffle, du moins de mon point de vue personnel.

Peu après avoir réussi mon examen de fin d'apprentissage, je me suis informé sur la formation de mécanicien de locomotives. Pour cela j'ai pu compter sur un ancien camarade d'école qui était devenu mécanicien de locomotives en renouant avec lui des contacts intensifs. Il m'a raconté beaucoup de choses. De manière stupide, beaucoup plus que ce que les trois personnes qui étaient chargées de la soirée d'information près de la Vulkanplatz à fin

janvier. Tragiquement, ils n'ont pas réussi à mettre le beamer en route et de plus, après trois minutes ils ont débranché le micro (par inadvertance) et n'ont jamais pu le remettre en marche. J'ai quitté cette soirée sans beaucoup d'informations et, de retour à la maison, beaucoup de question se bousculaient dans ma tête. Incertitude, manque d'information mais aussi de la joie. Joie d'avoir pris suffisamment de confiance pour quitte ma zone de confort. La zone de confort est mon emploi actuel, relativement sûr, dans l'administration.

Il m'a fallu quelques semaines pour me décider à envoyer une postulation aux CFF. Finalement, cette entrée croisée allait bouleverser ma vie. Un autre salaire, d'autres horaires de travail, une autre place de travail. D'autres responsabilités, et…, et…. C'est ainsi que j'ai téléchargé le formulaire de postulation sur le portail des métiers à fin avril pour une place de formation qui début le 1er novembre à Altstetten, aux CFF.

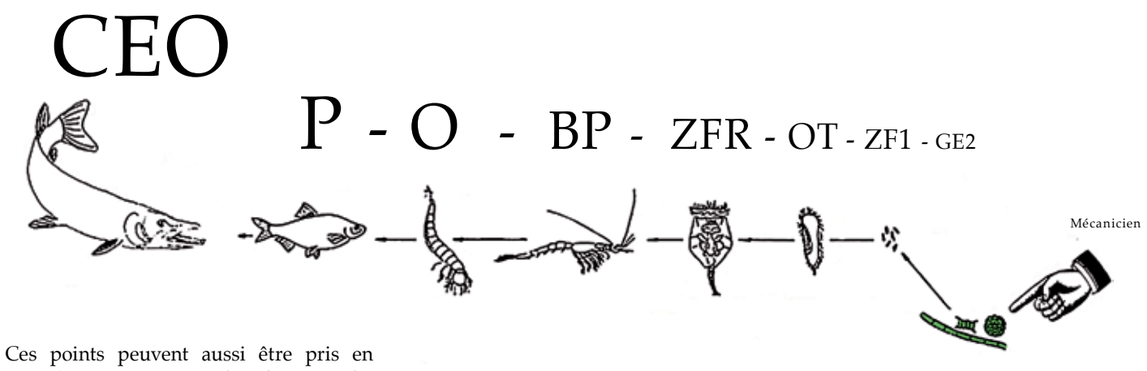
Depuis ce jour je me fais des réflexions sur tout ce qui pourrais m'arriver durant ma formation. Une certaine insécurité quant à savoir si j'étais en mesure de réussir tous les examens de chaque module est en train d'émerger. Ou, allais-je réussir les examens médicaux ? Je lis des comptes rendus sur le manque de personnel, sur le personnel insatisfait, le personnel épuisé, les accidents et surtout les nombreuses critiques adressées à l'égard des CFF. Je peux m'imaginer que la situation est très stressante pour tout le monde. La boutique fonctionne encore, peut-on dire. Et j'ai vraiment le sentiment de devoir appartenir à cette boutique. Car je pense que cette profession continue à être intéressante.
Le 31 juillet j'ai dû remettre ma démission afin de pouvoir commencer le 1er novembre. Samedi dernier, j'ai reçu un E-Mail qui me disait que la pré-sélection était retardée. Mon désir de réorientation va vraisemblablement être reporté jusqu'au 1er avril 2020. A la lecture des comptes rendus du Locofolio et d'autre articles de journaux, je me demande comment il peut arriver qu'il faille près de trois mois pour traiter des demandes alors qu'il est si urgent de recruter des mécaniciens de locomotives. Je me demande même si je serai apprécié par mon futur employeur si je devais être admis. J'ai un peu le souci qu'on me contacte et que dans le cadre d'un entretien on m'informe que mon délai de dédite (de manière logique) ne permet pas un début d'emploi pour le 1er novembre. Je suis en quelque sorte déçu que mon recrutement dure un peu plus longtemps que ce qu'on nous avait communiqué durant la séance d'information. Peut-être qu'il existe aussi une pénurie au niveau du bureau du personnel ?

Je suis confiant dans le fait que je serai en mesure d'entrer un nouveau monde du travail depuis le printemps prochain, un monde qui sera en mesure de me procurer de la joie quotidiennement, même si tout ne fonctionne pas toujours de manière optimale. Peut-être que j'aurai l'occasion de vous saluer et de vous remercier pour votre travail en tant que mécanicien de locomotives ainsi pour votre engagement au sein du VSLF.
J'espère que par cet E-Mail j'aurai l'occasion de vous démontrer qu'il existe toujours des jeunes gens qui désirent devenir mécaniciens de locomotives, même si les conditions ne sont pas toujours super optimales. Mais lorsque je regarde autour de moi dans mon bureau, je sais pourquoi je veux en sortir. Je ne veux certainement pas avoir le même regard sombre et énervé dans 30 ans que celui qu'arborent mes collègues devant leur ordinateur. ;-)

Cordiales salutations et bonne route

Liste des difficultés rencontrées par les mécaniciens

La profession de mécanicien de locomotives ne peut pas être comparée aux autres professions et ceci en de nombreux points. Nous avons résumé les plus importantes conditions d'emploi ainsi que les prescriptions cadres relatives à notre emploi de tous les jours. Nous conseillons la lecture de ces points à toutes les personnes qui ne comprennent pas pourquoi nous effectuons certaines revendications. *Comité VSLF*



Ces points peuvent aussi être pris en considération pour une classification salariale honnête :

Vacances :
- Les vacances ne peuvent pas être choisies librement. Des vacances d'été sont possible au maximum tous les deux ans.
- Les semaines pour le droit aux vacances sont limitées par les trafics saisonniers et, chose nouvelle aux CFF en fonction du droit au mode d'épargne Flexa.
- Pour les groupes affectés à des véhicules spéciaux, le nombre de personnes du même groupe simultanément en vacances peut en outre être limité.

Délais d'annonce / répartition :
- Pour chaque jour de travail les temps de travail prévus sont définis entre 0:00 et 24:00. Cela a pour conséquence que les temps de travail du jour précédent et du jour suivant sont influencés.
- Les tableaux de service (entre 00.00 et 24.00 avec possibilité de terminer le jour suivant jusqu'à 09.00) ne sont publiés parfois que très peu de temps avant la prise de service (36 heures avant et parfois moins).

Déplacement pour se rendre sur le lieu de service :
- Les temps de parcours en voiture pour se rendre dans un autre lieu de service sont calculés avec ViaMichelin. Le risque de bouchons ou d'autres contraintes sur la route sont à la charge du mécanicien. (Le service doit débuter à l'heure).
- Comme nous effectuons les premiers et les derniers trains, une grande partie des déplacements pour se rendre au dépôt doit être effectuée en voiture. La possession d'une voiture est donc incontournable (aux frais du mécanicien).

Temps de travail :
- Chaque tâche est planifiée à la minute. Le temps de travail systémique sans tâche affectée est donc considéré comme un cadeau.
- La longueur et les lieux de pause sont prescrits.
- Le lieu de pause et la fin du service sont souvent sujet à des changements.
- Chez Cargo dans le trafic de transit, la fin du service est régulièrement différente de ce qui est planifié (parfois plusieurs heures).
- Les retards de trains ou les perturbations se font souvent au détriment des pauses et des interruptions de service.
- Les tâches annexes sont souvent forfaitaires et sont donc flexibles en fonction du service ou du temps consacré aux jours de congés précédents.

Jours de congé :
- Les jours de congé (supplémentaires) ne sont parfois accordés qu'en compensation d'un jour de travail offert. Fondamentalement, cela dépend du bon vouloir du répartiteur, sans droit de véto. Il existe de nombreux répartiteurs qui font tout leur possible pour nous arranger.

Intensité du travail
- L'intensité du travail ne peut pas être choisie mais elle est au contraire déterminée par la composition du train, des véhicules, des signaux et de la vitesse.

Préparation du travail
- La configuration du service attribué doit être contrôlée durant le temps libre en fonction de la LDT / OLDT / CCT / BAR, car malgré tous les outils électroniques de planification, il n'est pas certain que celui-ci soit conforme aux dispositions légales. Lorsque le service est modifié, ou en cas de perturbation, il y lieu d'effectuer le même contrôle.

Santé
- En cas de soupçon par exemple d'hémorragie cérébrale consécutive à une chute, le permis de conduire peut être retiré. La récupération de la licence peut nécessiter beaucoup de temps et de persévérance.
- Les temps de service qui changent tous les jours associés à l'augmentation du service de nuit font qu'il est incontournable de disposer d'une bonne santé.

Place de travail :
- Le fait de devoir presser continuellement sur la pédale de « l'homme mort » empêche toute position assise flexible et réduit fortement l'ergonomie.
- La charge sonore dans la cabine de conduite est élevée.
- La climatisation ne fonctionne pas toujours correctement.

Obtention de la licence de conduite :
- La préparation des examens périodiques (tous les 5 ans) ainsi que le maintien des connaissances spécifiques sont assurer sur les temps libres.
- De nouvelles compétences linguistiques (licence de langue) sont à acquérir partiellement sur les temps libres. L'acquisition des niveaux se fera uniquement sur les temps libres.

CFF Cargo

Depuis cette année, CFF Cargo est une unité indépendante de l'entreprise CFF. En tant qu'unité indépendante, il doit être possible pour CFF Cargo de trouver un partenaire qui lui permettra de définir une orientation future pour le transport des marchandises sur le rail. *Martin Geiger, responsable CFF Cargo, comité VSLF*

© George Trüb

Le partenaire a maintenant été trouvé et est constitué des fournisseurs de services de logistique Planzer, Camion Transport, Galliker et Bertschi. La fusion s'appelle Swiss Cargo AG. Cette association doit améliorer durablement le rendement du trafic par wagons complets et du trafic combiné. Par ce moyen l'entreprise devrait augmenter sa compétitivité. Reste à savoir si cela constitue une augmentation de la compétitivité ou l'établissement d'un monopole ; c'est une question de point de vue. De tels changement réveillent des craintes, des soucis et de l'insécurité auprès du personnel, particulièrement lorsque durant une longue période on assiste à une absence totale de communication sur les conséquences d'une pareille collaboration. Des collaborateurs de IT ont été retirés de CFF IT pour constituer une propre division IT. Qu'en est-il des autres divisions, comme par exemple HR ou Formation ? Beaucoup de questions comme celles relatives au badges, l'accès aux locaux de pause, ou des questions relatives à la caisse de pension, aux directives de l'entreprise, voire même au rabais dans les cantines du personnel. Toutes ces questions font souvent l'objet de discussion au sein du personnel des locomotives. De nombreuses questions ouvertes restent en guise de résultat. C'est justement dans des périodes où le sous-effectif du personnel est le plus manifeste et que le marché du recrutement est au plus sec, qu'il parait de la plus haute importance que la lumière se fasse dans l'obscurité afin de garder les collaborateurs et de trouver de nouveaux jeunes collègues.

Bien que le vent ait tourné et que la période est favorable au fait que les syndicats présentent leurs exigences afin d'obtenir les améliorations tant attendues, les CFF continuent à faire la sourde oreille. La seule chose qui arrive est de nouvelles exigences pour une flexibilité encore plus grande qui a pour conséquence de rendre encore plus difficile la planification de la vie privée. Ou des projets qui présentent les problèmes d'une façon innovante mais ne résolvent rien à la fin. Des accouplements automatiques qui ne respectent pas la distance minimale entre deux véhicules et qui sont tancés par l'OFT, examens de langues et re-certifications sur des systèmes IT inutilisables durant le temps libre, sans oublier le programme de répartition Caros dans lequel le décompte du temps de travail ne peut plus être suivi avec attention et qui ne permet plus de la sorte de contrôler le temps effectué et de déduire le salaire qui en découle. Ceci ne représente que les principaux exemples. Le personnel en a marre des nombreux projets et des exploitations pilotes. Lorsque les collaborateurs ne sont contents qu'à moitié que les conventions et accords passés soient simplement respectés, on est dans une situation plus mauvaise que ce que l'on pouvait

Markus Streckeisen, Leiter Vertrieb & Chief Transformation Officer SBB Cargo AG / Hans-Jörg Bertschi, Exekutiver VR-Präsident Bertschi AG / Josef Jäger, Direktor Camion Transport AG / Andreas Meyer, CEO SBB AG / Christoph Hammer, CFO SBB AG / Rolf Galliker, VR-Präsident Galliker Holding AG / Nils Planzer, CEO Planzer Holding AG / Nicolas Perrin, CEO SBB Cargo AG

penser. On appelle cela de la résignation et c'est un poison pour l'entreprise.
Le démantèlement impressionnant de 750 postes de travail n'a finalement pas eu lieu, par chance. Un plus grand nombre de points de chargement que ce qui était prévu, ont été maintenus. Ceci aussi en raison du fait que les clients sont prêts à payer plus cher de sorte que les coûts de production puissent être couverts. Les clients ont cependant été surpris et se sont retrouvé le dos au mur. Comme Cargo a conclu des contrats d'une année, il reste à savoir combien de clients se sont donné le temps de réfléchir et que dans une année ils auront trouvé une autre solution. Nous verrons bien.
Il reste donc la certitude :
Les mécaniciens Cargo continuent à rouler durant les grandes chaleurs avec les véhicules dont la climatisation est défectueuse ou tout simplement absente sur l'ensemble du réseau suisse et dans les zones limitrophes. Les jours de maladies occasionnées par un accident privé, provoquent, contrairement aux accords passés, une gestion des absences et pénalisent les collaborateurs une fois de plus. Il est d'autant plus étonnant que le personnel se soit vu communiquer par le biais de lettres d'information du fait que dans des gares de triage sans accès aux voyageurs on ait trouvé des locomotives dont les portes latérales n'étaient pas fermées à clé et que cela représente un danger extrême.
Nous autres, au VSLF sommes encore étonnés de la priorité qu'on y accorde en matière de sécurité.
Afin de mieux déterminer les besoins du domaine spécifique Cargo, nous avons mis sur pied un groupe Caro au sein du VSLF. Cette rencontre s'est déroulée pour la première fois en octobre. Les représentants des différents dépôts y ont participé, de même que des représentants de Cargo International, BLS et EDG. Nous poursuivons le but de trouver des solutions à des problèmes communs afin d'obtenir une plus grande écoute de la part des acteurs de l'activité Cargo qui est très morcelée. La première rencontre a été très intéressante et a eu un écho important. D'autres rencontres sont prévues l'année prochaine.
Remarqué au passage :
Le trafic des voyageurs a réagi fortement aux retards de trains. A ce propos, il m'a semblée qu'on faisait une différence entre le retard de trains et le retard des passagers. La raison de cette différenciation est la suivante :
Lorsqu'un train avec 10 passagers a 4 minutes de retard et qu'un train avec 500 passagers en a aussi 4, ce sont les mêmes 4 minutes de retard. Cependant le retard occasionné sur 500 passagers est plus important, on verse donc cela dans la ponctualité des voyageurs.

Cela signifie pour une entreprise comme les CFF que des trains bien remplis doivent impérativement arriver à l'heure afin de satisfaire la clientèle. Pour qu'un horaire cadencé fonctionne, cela devrait avoir comme conséquence que chaque train devrait pouvoir disposer de suffisamment de temps d'arrêt dans chaque gare pour que 200 passagers ou plus aient le temps de descendre et d'embarquer.
Parallèlement cela signifie pour nous, les mécaniciens Cargo, que nous nous faufilons lentement en raison des arrêts trop longs et des recommandations de vitesse ADL auxquels sont soumis les trains de voyageurs. Les trains de marchandises favorisés, courts et rapides n'apporteront pas la plus-value escomptée.

L'attelage automatique

CFF Cargo : l'attelage automatique ralentit les trains. *Groupe technique VSLF*

Peter Füglistaler directeur de l'Office fédéral des transports et Nicolas Perrin, directeur de CFF Cargo sont interviewés dans le Magazine Cargo 2/19 au sujet de l'attelage automatique et d'autres nouveautés touchant particulièrement le matériel roulant. Le fait que la Confédération encourage le transport des marchandises sur le rail reflète les souhaits de la population et est une bonne chose en soi. Les marchandises doivent être transportées autant que possible sur le rail.
Une nouveauté de CFF Cargo réside dans l'introduction de l'attelage automatique, dispositif qui simplifie le travail d'attelage et augmente la sécurité du personnel. En outre, le travail des spécialistes de la manœuvre est corporellement très exigeant et peu ergonomique.
Malgré tous ces avantages, il s'avère que le dispositif recèle cependant des problèmes au niveau pratique. L'utilisation de l'attelage automatique réduit la section de la conduite d'alimentation des freins du train. Afin de compenser cet inconvénient sur les wagons, il y a lieu de considérer un poids frein inférieur par wagon dans le calcul de frein, ce qui a pour conséquence d'imposer une catégorie de freinage inférieur et donc de réduire les vitesses maximales en pleine voie. Les détails techniques peuvent être obtenus auprès de chaque mécanicien de locomotives.
De la sorte, la construction des trains peut se faire de manière plus rapide et moins onéreuse, mais qui provoque une file d'attente pour les trains de marchandises qui espèrent obtenir un sillon dans le trafic ferroviaire déjà surchargé. Un des objectifs du trafic des marchandises serait effectivement de pouvoir rouler plus vite afin de pouvoir s'insérer dans le trafic voyageur existant. Le diable se cache comme toujours dans les détails.

« Extrêmement dangereux »

La fermeture à clé des locomotives remisées. *Stefan Rindlisbacher, mécanicien Cargo Basel*

Lors de la consultation du DiLoc (application fournissant les prescriptions de CFF Cargo), une expression d'un courrier adressé au personnel des locomotives Cargo concernant la fermeture à clé des locomotives remisées m'a frappée, à savoir « extrêmement dangereux ». Le recours à cette terminologie n'est qu'une vue de l'esprit. Il est strictement interdit de pénétrer sur le domaine ferroviaire aux personnes non autorisées.
Il n'est pas extrêmement dangereux de passer à pleine vitesse sur un quai bondé de monde alors que de nouveaux signaux ont été implantés et qu'ils ne peuvent pas être reconnus à temps et que le mécanicien doit circuler par une chaleur extrême avec un véhicule dont la climatisation n'existe pas ou est en panne. Il n'est pas non plus dangereux de devoir aller accoupler un véhicule moteur lorsque l'espace est insuffisant avec le premier wagon ?
Il existe encore de nombreux exemples que je pourrais vous énoncer. Chacun d'entre vous devrait réfléchir une fois à cette thématique.
Après ces considérations, j'ai donc conclu une fois pour toute que l'expression « extrêmement dangereux » de ce courrier plaçait la priorité de la sécurité au mauvais endroit.

Abgestellte Triebfahrzeuge im RBL

« Véhicules moteur garés dans la gare de triage du Limmattal »

Chers collaborateurs
Le samedi 19 octobre 2019, j'ai effectué un tour en tant que mécanicien de locomotives au RBL. Comme j'étais le dernier train à entrer au triage cet après-midi-là, j'ai dû garer ma locomotive dans les voies 600. Pour me rendre au dépôt, j'ai dû forcément passer devant plusieurs locomotives garées et j'ai contrôlé les portes de ces véhicules moteurs pour voir si elles étaient verrouillées. Ce n'était pas le cas pour la plupart d'entre-elles Comme cela concernait une majorité de véhicules j'ai aussi contrôlé les locomotives garées devant le réfectoire.
Je ne veux pas vous priver des observations suivantes :
- 18 locomotives ont été contrôlées
- 3 locomotives étaient verrouillées conformément aux prescriptions
- 15 locomotives n'étaient pas fermées dont deux où les portes n'étaient pas complètement fermées

Le vandalisme (vol d'armoiries, de chiffres, etc.) a de nouveau repris de l'ampleur ces derniers temps.
En outre, il est extrêmement dangereux lorsque des personnes étrangères aux chemins de fer montent sur les véhicules moteur à proximité immédiate de lignes de contact enclenchées ou qu'elles tentent même de les enclencher.

(…)

Il est très décevant de devoir constater comment les prescriptions sur la sécurité sont suivies par le personnel.

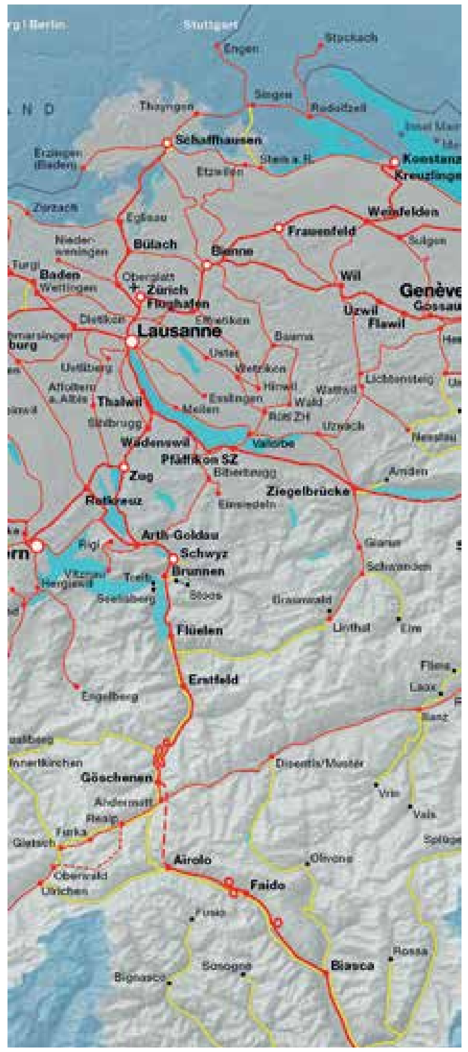
J'en appelle à toutes les mécaniciennes et tous les mécaniciens afin que les prescriptions soient respectées et que de tels incidents ne se reproduisent plus à l'avenir.
Merci de bien vouloir en prendre connaissance

XY, chef d'unité G-PN-LPC-ROT

Nuitée

Groupe technique VSLF

Pour donner suite au manque de personnel des locomotives en Suisse orientale, des mécaniciens de Suisse romande sont sollicités afin qu'ils se rendent haut-le-pied à Zürich, qu'ils y passent la nuit à l'hôtel et qu'ils effectuent un tour du dépôt de Zürich.
Cela fonctionne naturellement seulement s'ils ont la connaissance des véhicules du S-Bahn et qu'ils sont habilités à parcourir les lignes de la région. Un constat pratique qui atteste que le personnel ne peut être utilisé de manière économique et productive que s'il est instruit complètement sur de nombreux véhicules moteurs et sur de nombreuses lignes.
Actuellement on poursuit la stratégie d'instruire sur un nombre limité de lignes et de véhicules. Dans un premier temps c'est meilleur marché, mais cela devient vite relatif lorsqu'on constate que durant leur temps de travail, ils ne sont pas en mesure de conduire les trains.



Ferrovita

Informations diverses

Questionnaire

Groupe technique VSLF

Questionnaire amusant pour les trains qui s'arrêtent
On recherche le lieu d'arrêt 2. Pour rappel : les signaux se situent à gauche.
Question subsidiaire : Où s'arrête-t-on avec un train de 300 m (lieu d'arrêt 3)?
Adressez vos réponses à : CFF Infrastructure / Service à la clientèle / SQ gestion de la sécurité. Mot d'ordre : une signalisation claire serait plus évidente à réaliser.
Premier prix : une réponse qui ne veut rien dire, comme c'est le cas pour chaque annonce.

Burnout

Groupe technique VSLF

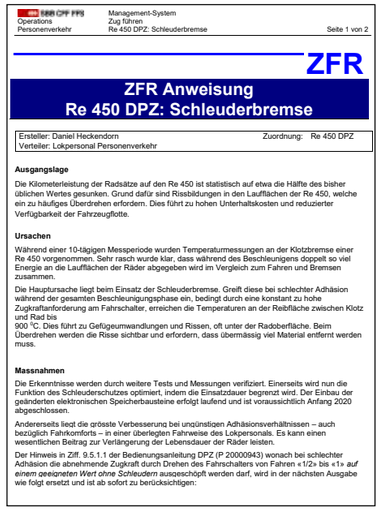
Article paru dans le Blick au sujet du burnout aux CFF
Un de nos membres pensait qu'on *était en route comme le Titanic*. On a une voie d'eau. Depuis la réorganisation* seule l'eau a été inventée pour ne pas couler.
Cette appréciation se recoupe avec les observations faites par le comité central du VSLF.
** Réorganisation développement du trafic voyageurs des CFF WEP du 1.1. et 1.4.2019*

BIG

Groupe technique VSLF

Un morceau de mosaïque en plus
Il existait une belle tradition ancienne qui consistait à faire accélérer un train chargé, tout en économisant de l'énergie, en tenant compte des conditions météorologiques, de l'état du rail, du temps de parcours, de la situation de l'exploitation, de la préservation du matériel et finalement tout entenant compte du confort des passagers. Judicieux mais justement à l'aide de la tête. Cela a été remplacé par le principe du 1 est à 1. En d'autres termes en recourant toujours à l'effort de traction maximal. Le reste, c'est l'affaire de l'électronique. Cette décision a vraisemblablement été prise par des technocrates qui n'ont aucune idée de la technique ferroviaire.
Que sommes-nous parvenus à obtenir :
Des entretiens plus fréquents et un échange des essieux plus souvent. Augmentation de la défaillance des véhicules.
Pendant l'indisponibilité : courses vers les ateliers d'Yverdon et retour pour réparation. Des coûts de matériels élevés, sans compter ceux liés au personnel, à l'organisation et à la commande des sillons.
Maitriser le chemin de fer exige beaucoup de connaissances en réseau et un personnel bien formé et motivé.

Re 450 DPZ: Schleuderbremse


SBB CFF FFS
Management-System
Operations
Personenverkehr
Zug führen
Re 450 DPZ: Schleuderbremse
Seite 1 von 2

ZFR

ZFR Anweisung
Re 450 DPZ: Schleuderbremse

Ersteller: Daniel Heckendorn
Verteiler: Lokpersonal Personenverkehr
Zuordnung: Re 450 DPZ

Ausgangslage

Die Kilometerleistung der Radsätze auf den Re 450 ist statistisch auf etwa die Hälfte des bisher üblichen Wertes gesunken. Grund dafür sind Rissbildungen in den Laufflächen der Re 450, welche ein zu häufiges Überdrehen erfordern. Dies führt zu hohen Unterhaltskosten und reduzierter Verfügbarkeit der Fahrzeugflotte.

Ursachen

Während einer 10-tägigen Messperiode wurden Temperaturmessungen an der Klotzbremse einer Re 450 vorgenommen. Sehr rasch wurde klar, dass während des Beschleunigens doppelt so viel Energie an der Laufflächen der Räder abgegeben wird im Vergleich zum Fahren und Bremsen zusammen.

Die Hauptursache liegt beim Einsatz der Schleuderbremse. Greift diese bei schlechter Adhäsion während der gesamten Beschleunigungsphase ein, bedingt durch eine konstant zu hohe Zugkraftanforderung am Fahrschalter, erreichen die Temperaturen an der Reibfläche zwischen Klotz und Rad bis
900 °C. Dies führt zu Gefügeumwandlungen und Rissen, oft unter der Radoberfläche. Beim Überdrehen werden die Risse sichtbar und erfordern, dass übermässig viel Material entfernt werden muss.

Massnahmen

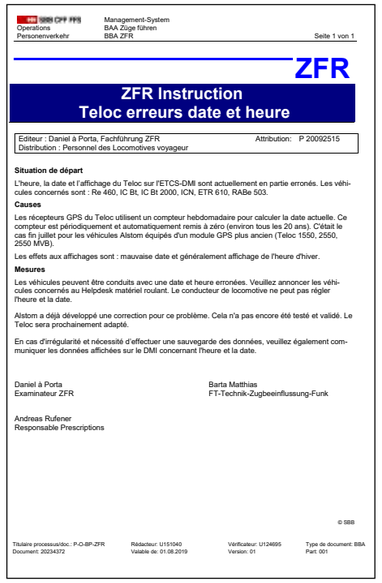
Die Erkenntnisse werden durch weitere Tests und Messungen verifiziert. Einerseits wird nun die Funktion des Schleuderschutzes optimiert, indem die Einsatzdauer begrenzt wird. Der Einbau der geänderten elektronischen Speicherbausteine erfolgt laufend und ist voraussichtlich Anfang 2020 abgeschlossen.

Andererseits liegt die grösste Verbesserung bei ungünstigen Adhäsionsverhältnissen – auch bezüglich Fahrkomforts – in einer überlegten Fahrweise des Lokpersonals. Es kann einen wesentlichen Beitrag zur Verlängerung der Lebensdauer der Räder leisten.

Der Hinweis in Ziff. 9.5.1.1 der Bedienungsanleitung DPZ (P 20000943) wonach bei schlechter Adhäsion die abnehmende Zugkraft durch Drehen des Fahrschalters von Fahren «1/2» bis «1» *auf einem geeigneten Wert ohne Schleudern* ausgeschöpft werden darf, wird in der nächsten Ausgabe wie folgt ersetzt und ist ab sofort zu berücksichtigen:

TELOC

Groupe technique VSLF


SBB CFF FFS
Management-System
Operations
Personenverkehr
BAA Züge führen
BBA ZFR
Seite 1 von 1

ZFR

ZFR Instruction
Teloc erreurs date et heure

Editeur : Daniel à Porta, Fachführung ZFR
Distribution : Personnel des Locomotives voyageur
Attribution: P 20092515

Situation de départ

L'heure, la date et l'affichage du Teloc sur l'ETCS-DMI sont actuellement en partie erronés. Les véhicules concernés sont : Re 460, IC Bt, IC Bt 2000, ICN, ETR 610, RABe 503.

Causes

Les récepteurs GPS du Teloc utilisent un compteur hebdomadaire pour calculer la date actuelle. Ce compteur est périodiquement et automatiquement remis à zéro (environ tous les 20 ans). C'était le cas fin juillet pour les véhicules Alstom équipés d'un module GPS plus ancien (Teloc 1550, 2550, 2550 MVB).

Les effets aux affichages sont : mauvaise date et généralement affichage de l'heure d'hiver.

Mesures

Les véhicules peuvent être conduits avec une date et heure erronées. Veuillez annoncer les véhicules concernés au Helpdesk matériel roulant. Le conducteur de locomotive ne peut pas régler l'heure et la date.

Alstom a déjà développé une correction pour ce problème. Cela n'a pas encore été testé et validé. Le Teloc sera prochainement adapté.

En cas d'irrégularité et nécessité d'effectuer une sauvegarde des données, veuillez également communiquer les données affichées sur le DMI concernant l'heure et la date.

Daniel à Porta
Examinateur ZFR

Barta Matthias
FT-Technik-Zugbeeinflussung-Funk

Andreas Rufener
Responsable Prescriptions

© SBB

Titulaire processus/doc.: P-O-BP-ZFR
Document: 20234372
Rédacteur: U151040
Valable de: 01.08.2019
Vérificateur: U124695
Version: 01
Type de document: BBA
Part: 001

Teloc erreurs date et heure
Nouvelle erreur dans un nouveau système de surveillance des trains :
L'heure, la date et l'affichage du Teloc sur l'ETCS-DMI sont actuellement en partie erronés.
Causes : Les récepteurs GPS du Teloc utilisent un compteur hebdomadaire pour calculer la date actuelle. Ce compteur est périodiquement et automatiquement remis à zéro (environ tous les 20 ans). C'était le cas fin juillet pour les véhicules Alstom équipes d'un module GPS plus ancien (Teloc 1550, 2550, 2550 MVB).
Mesures : Les véhicules peuvent être conduits avec une date et heure erronées.
On appelle Teloc les appareils enregistreurs sur les véhicules moteurs qui sont couplés aux équipements de sécurité et aux transmetteurs de vitesse. De telles annonces ne renforcent pas la confiance dans la technique. Cette situation serait tout simplement impensable dans d'autres industries.

Analogie avec la CFF

QSU VSLF

Dégâts

Joe Brunner, mécanicien Lucerne

Depuis bientôt 5 ans, on trouve deux véhicules d'intervention à Lucerne dans la halle d'entreposage No 2 qui semblent ne jamais avoir bougé ni avoir servi. Dégâts sur place préprogrammés et économies des coûts au bon endroit, s'il-vous plait !
Peut-être un exemple qui permet de démonter le sens et l'absurdité de l'acquisition des certains véhicules aux CFF !
Avec mes cordiales salutations

Flexibilité autosuffisante

Hubert Giger, mécanicien de locomotives Zürich

Lors de l'envoi d'un Mail aux CFF, une annonce d'absence est revenue en retour, elle a de quoi étonner. La date de retour au poste de travail est visiblement peu claire, il est possible que cela ait quelque chose à voir avec la météo. Dans la version française, il était question, dans un premier temps du 14.10. Une annonce d'absence dépendante de la langue et de la météo ! Tout ce que les innovations digitales sont capables de nous apporter … Peut-être que nous autres, mécaniciens de locomotives, devrions annoncer nos jours de congé à notre employeur de la même manière.

Bonjour
Merci pour vos E-Mail.
Je suis absent au moins jusqu'au 16.10.
Les E- Mails ne seront pas lus.
A partir du 17.10.2019, je serai éventuellement là pour vous.
Avec mes cordiales salutations
Chemins de fer fédéraux suisses CFF
xy SQU

Nouveau matériel roulant du SOB

L'achat du nouveau matériel roulant du SOB se déroule partiellement au ralenti malgré le fait que les délais soient pressants. En mai 2019 la compagnie ferroviaire suisse Südostbahn a lancé le coup d'envoi de la période d'essai de son nouveau matériel roulant.

Texte et images : Martin Mock

Re 446 Voralpenexpress und Traverso

Dans un premier temps, ce sont 2 des 5 rames automoteurs commandées chez Stadler Rail, à savoir des rames Flirt 3 à quatre éléments qui ont entamé les essais. Au début, il ne s'est pas passé un seul jour sans qu'il n'ait été nécessaire d'effectuer un échange de navette et le nouveau matériel roulant a été retiré du service.
Au début juin 2019, la première navette à huit éléments Traverso a été mise en service entre St. Gall et Lucerne. Depuis ce moment, les nouveaux véhicules font peu à peu leur apparition dans le roulement. Au plus tard au changement d'horaire de décembre 2019, l'ensemble des compositions seront échangées et les 6 rames Traverso seront engagées totalement.
Le matin et le soir, la rame Traverso sera chaque fois renforcée sur la ligne St. Gall Rapperswil par une rame Flirt à quatre éléments. Cette mesure permet au Sudostbahn d'offrir plus de 190 places assises supplémentaires durant les heures de pointes.

Présentation de la nouvelle flotte

Non seulement la compagnie ferroviaire mais aussi les voyageurs ont l'occasion de faire un bond en avant avec le nouveau matériel : la première chose qui saute aux yeux, lorsqu'on regarde le nouveau Traverso, c'est son revêtement couleur cuivre. La couleur est unique sur l'ensemble du réseau ferré de Suisse. Le Traverso dispose de 359 places assises, dont 68 en première classe. En première classe le train a l'air très spacieux. Les sièges individuels sont même décalés afin que les passagers puissent étendre les jambes. L'espace dispose aussi de porte-habits séparés. Vu de l'intérieur, le train donne une impression grandiose et même en deuxième classe, les places assises sont équipées d'une prise électrique. Des automates à café et des automates à snacks sont disponibles dans deux zones Bistro. Il y a aussi assez de place pour les bagages. Une zone famille séparée est à disposition avec un espace pour les poussettes et les parois sont recouvertes d'illustrations. Une porte de compartiment séparée empêche que le bruit de l'espace enfants se répande dans l'ensemble du train. Les grandes fenêtres invitent le voyageur à admirer le paysage qui défile – les rideaux qui avaient accédé au niveau d'objets culte ont été remplacés par de simples stores du commerce. Les rames Flirt 3 à quatre éléments de couleur argentée disposent quant à elle de 197 places assises dont 22 en première classe. Elles effectuent principalement des prestations de S-Bahn et renforcent les Traverso durant les heures de pointe.

Pas tout-à-fait sans dérangements

Même si au premier regard tout semble être parfait, il y a encore passablement de haies à franchir. Le degré d'innovation est très élevé et a été sous-estimé par Stadler. Les quatre points les plus importants de l'innovation sont : un design de haute qualité indubitable, l'efficience énergétique, des châssis à faible usure (le SOB utilise des faibles rayons de courbure) et finalement un système connecté en permanence pour les diagnostiques Online et l'optimisation de l'entretien.

FLIRT 3 und Traverso

Comme les véhicules appartiennent à une nouvelle génération, beaucoup de choses ont dû être essayées au préalable et ceci dans un délai relativement court. Cela a engendré un nombre élevé de courses d'essai et une grande flexibilité a été demandée de la part des mécaniciens et aux autres personnes dévolus aux essais. La qualité actuelle des véhicules est lacunaire. Le degré de finition ne correspond pas encore aux attentes et cela concerne l'ensemble des domaines des véhicules, des lacunes en matière de construction en passant par le montage ainsi que par les erreurs contenues dans les logiciels. Les quatre premiers véhicules ont été acceptés par le SOB avec réserve malgré une liste considérable de défauts afin de rendre possible le programme de pilotage des essais. Ces quatre véhicules retourneront encore une fois chez le constructeur durant cet automne. L'acceptation de véhicules supplémentaires a été stoppée jusqu'à ce que le niveau de qualité soit jugé acceptable. C'est pourquoi, le délai pour l'introduction complète de la flotte de nouveau matériel au changement d'horaire 2019/2020 est passable sous pression.
La multiplication des contrats signés par l'entreprise Stadler contribue passablement au ralentissement des projets en cours. Un grand problème qui occupe le SOB et l'entreprise Stadler et l'onde de choc qui se produit dans le Traverso lorsque celui-ci franchit les tunnels Ricken et Wasserfluh. Elle engendre de forts sifflements près des portes qui se situent entre le compartiment voyageur et la cabine de conduite et de forts courants d'air sont perceptibles. La raison de ce phénomène est le faible diamètre des tunnels et la longueur des véhicules qui présentent une section ouverte sur l'ensemble du compartiment voyageurs sans séparation par des compartiments. Cette configuration a été clairement sous-estimée. Le problème de bruit avec les portes intérieures des cabines de conduite a été identifié et des mesures de correction sont déjà entreprises.
Un autre défi qui se pose tant au SOB qu'à l'entreprise Stadler réside dans les nouvelles normes TSI (spécifications techniques pour l'interopérabilité). Ce sont les premiers véhicules qui roulent en Suisse avec ces normes. En Suisse, les normes TSI sont considérées tant au niveau de la technique que de celui de l'application (DE-OCF). Les normes TSI de l'Union européenne sont supérieures aux règles nationales. Comme les TSI déterminent l'ensemble de la technique des véhicules, des comportements inhabituels sont soudain apparus comme la limitation sévère du développement de l'effort de traction ainsi qu'un nouveau comportement au niveau du freinage. Il y aura lieu d'observer les incidences de ces restrictions sur la tenue de l'horaire. Les nombreux signaux acoustiques liés à chaque mouvement des portes pour les voyageurs vont nécessiter un certain temps d'accoutumance. Ici se pose la question du degré de compatibilité du TSI avec le réseau ferré suisse.

Traction mixte

Le mélange volontaire au niveau de la traction de l'ensemble de la flotte Flirt (Flirt 1 à 3 incl. Traverso) est une condition en vue d'une exploitation optimale du Sudostbahn. A cette fin, des modifications sont nécessaires tant au niveau des nouveaux véhicules que des plus anciens. La faillite de l'entreprise Ruf (fournisseur du système d'information à la clientèle de la flotte existante) va faire que la traction mixte ne sera pas possible au changement d'horaire 2019. Cela pose alors un important défi au SOB. Le Voralpen-Express doit être renforcé aux heures de pointes entre St.Gall et Rapperswil et, pour le moment, le renfort des Traverso ne peut être effectué que par des Flirt 3. Cela réduit fortement les possibilités puisque peu de véhicules sont à disposition pour une traction mixte.

Les mécaniciens luttent avec une formation pitoyable et l'ETCS Level 1

Comme la formation des mécaniciens est intervenue durant la période de tests des véhicules, bien peu de véhicules étaient à disposition pour l'instruction. C'est pour cette raison que la formation a été très passablement médiocre dans la pratique. Facteur aggravant, les véhicules disponibles durant la période d'instruction ne procuraient pas un état stable, tant du point de vue matériel que du point de vue logiciel. C'est ainsi que la formation s'est déroulée dans des véhicules à moitié terminés. Une formation complémentaire n'est pas envisageable pour des raisons de capacité. L'extension de la pratique de conduite se déroule lentement, vu le nombre réduit de véhicules en exploitation. Comme le nouveau matériel roulant est constitué de véhicules ETCS-only et qu'ils ne disposent pas d'ETM/ZUB, cela pose un défi supplémentaire pour les mécaniciens. La surveillance générale de la vitesse en ETCS Level 1 ne tolère que des écarts minimaux de vitesses en regard de l'ETM. Lors d'une réduction de vitesse il faut parfois parvenir à la nouvelle vitesse avant le seuil effectif, si l'on veut éviter un freinage système ou un freinage imposé. Comme les courbes de freinage surveillées sont beaucoup plus restrictive que celles du ZUB, on n'approche des signaux qu'à une vitesse fortement réduite.
Les indications du DMI laissent aussi fortement à désirer car souvent on n'est pas en mesure de dire ce qui est surveillé et à quelle vitesse effective il faut circuler. Ici aussi, il y a lieu de se demander si l'ETCS Level 1 est compatible avec le réseau ferré suisse, surtout avec son horaire qui devient de plus en plus dense.

Câblage pour divers tests, pendant les courses d'essai / Poste de travail de PROSE – Courses de contrôle du pantographe

Vision

Dans le cadre de la coopération convenue en 2017 avec les CFF, le SOB va entrer dans le trafic « Grandes lignes » lors du changement d'horaire de décembre 2020. Depuis ce moment, le Sudostbahn circule chaque heure de manière alternée depuis Bâle, respectivement Zürich en direction de Locarno, par la ligne sommitale du Gothard. Le SOB commercialise la ligne sommitale du Gothard avec la désignation de ligne « Treno Gottardo »

Depuis décembre 2021, le SOB disposera d'une concession du trafic longue distance des CFF pour assurer le trafic sur la ligne Berne – Zürich – Coire de manière horaire et ceci en grande partie avec son propre matériel roulant. La liaison directe de Berne à Coire en passant par Zürich sera commercialisée par le SOB sous le nom de «Aare Linth».
En conséquence, le Traverso porte bien son nom, puisque 'il vient de l'italien et qu'il signifie « à-travers ». Le train à la couleur cuivrée circulera à l'avenir à travers la Suisse. Cette augmentation des lignes aura pour conséquence d'occasionner de nouvelles commandes auprès de l'entreprise Stadler. Onze nouvelle navettes Traverso sont déjà en cours de production et devraient être remises à leur propriétaire à partir de la fin mai 2020. Ces onze véhicules sont prévus en guise de complément pour assurer le trafic Nord - Sud. Au vu des expériences faites jusqu'à présent avec les nouveaux véhicules, de nombreuses améliorations sont déjà intervenues et jusqu'à aujourd'hui plus de 1200 modifications ont été apportées aux plans. Durant l'année 2021, sept Traverso et cinq Flirt 3 à quatre éléments feront l'objet d'une nouvelle commande. Ces véhicules sont prévus pour compléter l'offre sur la ligne Berne – Zürich - Coire.
La coopération au niveau de la production au niveau de la conduite des trains sur la ligne sommitale du Gothard est déjà finalisée et les détails de la mise en application sont encore à l'étude. Au nord d'Erstfeld, la production au niveau de la conduite des trains sera assurée entièrement par le SOB. Au sud d'Erstfeld, on a planifié une production mixte SOB - CFF.
Les précisions sur la réalisation du pool de production prévu font l'objet d'une tâche confiée à un groupe de travail. L'accompagnement des voyageurs sera assuré uniquement par le SOB.

Ruedi Brunner; responsable SOB Section Ostschweiz

Négociations sur la CCT / Règlementation des pauses
La nouvelle règlementation du temps de travail en relation avec les modifications qui ont été introduites dans la LDT / OLDT ont aussi provoqué un certain désir auprès du SOB de renégocier la CCT et plus particulièrement son Annexe X. Les négociations concernant une adaptation de la CCT qui avaient été interrompues en 2018 ont repris en 2019.
Le 23 mai, une délégation du SOB a rencontré la communauté de négociation dans le but de trouver une solution à la situation qui semblait sans issue. Le but recherché était de définir une règlementation simple courtoise et compréhensible, qui puisse être utilisée aussi en dehors du cercle des mécanicien et du personnel des trains. L'exigence était de parvenir à un accord à court terme de sorte que la nouvelle règlementation pourrait déjà être utilisée lors de la planification de 2020.
Encore une fois, à la fin de cette ronde de négociations, les aspirations des deux parties contractantes se trouvaient éloignées les unes des autres. Sans équivoque, il semblait que le temps restant jusqu'au milieu de l'année ne serait pas suffisant pour parvenir à un accord. Par conséquent, les règles actuelles resteront en vigueur, même pour la planification de 2020.
Suite de la procédure : un groupe de travail, constitué des représentants des deux parties contractantes sera mis sur pied. Le sujet sera discuté dans une appréciation globale des nouveaux règlements LDT / OLDT et des propositions concrètes de mise en application seront élaborées à l'intention des délégations de négociation.

Tribunal arbitral
Dans le cadre de la modification au niveau organisationnelle du SOB pour 2020, des changements précoces ont déjà eu lieu à certains échelons de compétences. C'est ainsi que la responsable des ressources humaines et de l'organisation, Marianne Reisner fonctionne déjà depuis le 1er janvier 2019 en tant que personne de référence en matière de partenariat social. A l'occasion d'une rencontre mise sur pied pour « faire connaissance » avec les représentants du VSLF en mai dernier, nous sommes venus inévitablement à parler de la procédure en cours auprès du tribunal arbitral. Le SOB nous a fait part de sa disponibilité à discuter avec nous mais pas des procédures en cours. Afin de pouvoir profiter de cette possibilité de conciliation, la procédure entamée auprès du tribunal arbitral a été temporairement suspendue en accord avec les partenaires sociaux.
Le 2 juillet, les représentants du SOB ont rencontré la communauté de négociation afin de présenter leur point de vue. Malheureusement, cet essai n'a pas apporté le résultat espéré. Après l'échéance de la période de réflexion sans résultat probant, nous avons mandaté notre avocat afin qu'il interrompe la suspension et qu'il relance la procédure au tribunal arbitral.

Mise en application de la CCT
Le changement de partenaire en matière de partenariat social nous a offert l'occasion d'espérer parvenir à une solution dans deux affaires qui sont en cours depuis longtemps :
- CCT Art. 7.1 temps de travail normatif ; Si les travailleurs choisissent l'option « plus de jours de congé » plutôt que « temps de travail journalier plus court », ces jours de congé ne sont pas définis au début de l'année et ne sont, par conséquent, pas garantis.
- Annexe 3, Art. 3 activités hors du lieu de service ; jusqu'au 31.12.2017, les temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de service lors de remplacements n'étaient partiellement pas calculés en fonction de la CCTZ. Le VSLF a attiré l'attention du SOB pour la première fois en janvier 2016 sur cette problématique. En 2018, le SOB a accédé à notre revendication et accepté de compter ces indemnités à titre rétroactif mais uniquement pour l'année 2017. Nous ne sommes pas d'accord sur la revendication en ce qui concerne 2016.
Le VSLF s'efforce de trouver une solution acceptable pour conclure les deux affaires avec succès.

SmartRail 4.0 / ATO
Le projet pilote ATO du SOB a débuté au printemps 2018. C'est un projet au niveau de l'Infrastructure. Afin de permettre à d'autre points de vue d'être reconnus, un groupe de pilotage ATO a été mis sur pied. Les syndicats ont été sollicités afin d'envoyer deux membres intéressés parmi le personnel des locomotives dans le comité de pilotage. Ci-dessous, un rapport intermédiaire de Markus Gerber, qui est mandaté par les syndicats au sein du comité de pilotage.

Nous avons effectué trois rencontres dans les locaux du SOB en ce qui concerne SmartRail 4.0 (ATO étendu) durant 2019. Nous, cela signifie les personnes citées ci-dessous.
- Direction : Hanspeter Schenk, Patrick Zwicky, Simone Joos.
- Membre du comité de pilotage représentant les syndicats : Michel Huber (méc. Sam), Markus Gerber (méc. He).

Lors des rencontres nous avons été informés par Hanspeter Schenk et Patrick Zwicky, sur la situation de SmartRail 4.0, dans les diverses ETF où ce projet est en cours d'élaboration.
Les systèmes d'automatisation digitale constituent une thématique qui est fortement discutée et qui prend beaucoup de temps à juste titre.
Dans notre tâche principale de mécaniciens de locomotives nous parlons aussi des 4 échelons de GoA. Les « Grade of Automation », pour parler en français, l'état actuel d'automatisation dans la cabine de conduite. L'agenda du SOB dans ce domaine est le suivant :
En décembre 2019, nous allons effectuer des essais avec deux véhicules différents du point de vue technique (FLIRT et NPZ) qui seront les véhicules test. Une batterie d'essai sera effectuée dans un périmètre d'essai défini et verrouillé.
Les véhicules seront adaptés et équipés tant au niveau du Hardware que des logiciels.

Etat actuel en ce qui concerne ATO au niveau du SOB : on parle du thème Eco 2.0 avec une vitesse de consigne et des paramètres de puissance préétablis au niveau des moteurs de traction. Cela correspond à peu près à l'ADL bien connu aux CFF. Le système travaille cependant en corrélation avec le TMS (Traffic Management System). Les informations sont transmises en temps réel au mécanicien au moyen d'un Display. Il s'agit ici de la vitesse effective et de la gestion de la puissance sur les moteurs de traction. Ce système est en outre couplé avec un fichier journal (système de données) dans la marche du train.
Cela doit permettre d'augmenter l'efficacité et la densification du trafic sur le réseau, tout en garantissant une sécurité égale voire même plus élevée.
Le laboratoire, les essais sur le terrain et les test pratiques ont pour fonction de le démontrer.

SOB will selbstfahrende Züge testen

Südostbahn schafft den Lokführer ab

Die Ostschweizer Südostbahn blickt auf eine fast 150-jährige Geschichte zurück. Wirken tut sie aber wie ein Start-up. Heute bestätigte die Bahngesellschaft Pläne, führerlose Züge testen zu wollen.

Markus Gerber
PFL/LFP SOB

© Markus Leutwyler

Caisse de pension
Le rapport annuel de 2017 nous avait annoncé une évolution réjouissante de l'outil de prévoyance. Grâce à des rendements plus élevés, de l'ordre de 7.5%, le degré de couverture avait progressé à 107.32%. C'est pourquoi, les mesures d'assainissement ont été suspendues le 1er juillet 2018. Afin d'augmenter la sécurité financière de nos retraités, le plan de prévoyance a encore été amélioré dans la foulée.
Comme on pouvait le craindre, la reprise conjoncturelle n'a pas continué à progresser. La situation sur les marchés financiers s'est malheureusement dégradée vers la fin de 2018. En conséquence, la fondation de prévoyance Symova a clôturé avec un rendement des placements négatif de -1.52%. Cette situation peut cependant encore être acceptée au regard du résultat de certaines autres caisses. Le degré de couverture de l'outil de prévoyance du SOB est donc redescendu à 105.09%. Fort heureusement, la limite des 100% n'a pas été franchie vers le bas. La tendance des marchés financiers est plutôt à la hausse pour 2019 et nous permet d'espérer. Les rendements des placements à fin avril se situaient aux alentours de 7%.

Membres
A fin août 2019, le groupe VSLF-SOB comptait 98 membres actifs. L'année écoulée nous avons admis 5 nouveaux membres. 2 collègues sont partis à la retraite et un collègue a changé d'employeur (CFF).

Assemblée des membres
L'invitation à l'assemblée des membres du 12 août 2019 qui s'est déroulée à Schmerikon a obtenu un écho favorable de la part de 21 collègues du SOB ainsi que d'un collègue du dépôt CFF d'Erstfeld. Les instances du SLF étaient représentées par Hubert Giger (Président VSLF) ainsi que Christoph Jud (vice-président et responsable P de la section VSLF Ostschweiz).

L'assemblée s'est déroulée en deux temps, comme c'est devenu désormais la tradition. La première partie est réservée à l'information concernant les activités en cours de notre syndicat. Hubert Giger a donné des informations concernant l'ensemble du VSLF, Ruedi Brunner a rapporté les activités concernant le SOB. Il existe un poste vacant au sein du comité VSLF-SOB, poste qui ne sera repourvu qu'à titre intérimaire en vue de la nouvelle structure organisationnelle du VSLF-SOB prévue pour décembre 2020. Merci d'assumer des tâches supplémentaires. Le nouveau rayon d'activité géographique du SOB nous oblige à réorganiser notre structure de gestion en conséquence.

Dans la deuxième partie, nous avons eu le plaisir de saluer la nouvelle responsable de la division ressources humaines & organisation du SOB, Madame Marianne Reisner-Schmid. Nous avons cependant dû renoncer à la tant attendue présentation de la direction LP du SOB, particulièrement en ce qui concerne la future coopération en trafic Grandes linges avec les CFF. Hanspeter Schenk (responsable du personnel des locomotives) et Roland Alder (LLP) ont dû renoncer à court terme à prendre part à notre assemblée, pour des raisons que l'on peut comprendre. C'est pourquoi, nous avons eu plus de temps pour converser avec notre responsable du personnel.
Lors de l'apéro qui a suivi, les discussions passionnées ont pu être poursuivies.

Lettre de lecteur dans la presse

Concerne le texte sur les trains automatiques SOB dans le Toggenburg. ATO / SmartRail 4.0

bz Zeitung pour la région de Bâle:
Une profession mourante
Manque de personnel chez les mécaniciens de locomotives – La Confédération presse les CFF d'agir
Edition du 16.10.

Effectivement, tout ce qu'on peut écrire sur le manque de mécaniciens de locomotives est obsolète. Outre la mauvaise rémunération on parle continuellement du fait qu'à l'avenir, les locomotives circuleront sans mécanicien. De telle courses sont déjà à l'essai. Qui serait assez stupide pour se faire former en qualité de mécanicien de locomotives avec de telle perspectives professionnelles ?

Mirsada Voser, Oberwil

St. Galler Tagblatt
Manœuvrés sur la voie de garage
Essais sur le terrain de de trains autonomes, édition du 12 octobre 2019
Trop peu de mécaniciens, les CFF mettent une ligne au repos
Edition du 14 octobre 2019

D'une part, de nombreuses compagnies ferroviaires se plaignent du manque de relève au sein des mécaniciens de locomotives, d'autre part, le CEO du SOB propage la nouvelle de son programme pour l'automatisation des trains jusqu'à son niveau ultime (point 4 des niveaux disponibles).
Certainement que le manque de mécaniciens est contrôlé par des programmes d'économie au sein de l'entreprise. Mais le fait de propager sans compromis le programme de trains sans conducteurs par le CEO d'une compagnie privée est déplacé. L'affirmation faite par la présidente du conseil d'administration des CFF « il n'y a pas de trains sans conducteur » n'y peut rien.
Quel jeune choisira une profession qui se trouve en direction d'une voie de garage. Visiblement il y a beaucoup d'argent en jeu, mais il ne servira plus à rétribuer un humain.

Willi Schwendener, St. Gall

ATO / SmartRail 4.0

Hubert Giger, Président VSLF

Etat actuel des choses
Selon les communiqués de presse la situation se présente comme suit : Les premières courses de nuit effectuée par le SOB au moyen de trains autonomes sous la surveillance d'un mécanicien sont planifiées en novembre 2019 dans le Toggenbourg. Dès décembre 2020, de telles courses seront aussi prévues avec des trains réguliers. L'exploitation pilote sera financé par l'Office fédéral des transports OFT à hauteur de 16 millions de francs.
Les déclarations à ce sujet sont que la mise en œuvre de l'ensemble des 3 milliards de francs que coute le projet permettront d'économiser 450 millions par année dès 2040 et que la manœuvre deviendra plus sure. L'opération pilote en Suisse orientale fait partie intégrante de SmartRail 4.0.
En outre, la capacité de la ligne pourrait être augmentée de près de 30% dès que le problème de la localisation absolument sûre de la queue du train sera résolu.

Donc, rien de nouveau. Le fait que l'extension de l'ETCS Level 2, qui servait de base au développement des trains sans conducteurs n'est plus à l'ordre du jour accompagné des problèmes engageant la sécurité qui sont apparus au premier plan durant l'été ont donné naissance à de nombreuses nouvelles questions.
Il n'est pas compréhensible de penser qu'il est possible d'abaisser les coûts d'exploitation chaque année en continuant à rouler avec des trains accompagnés d'un mécanicien de locomotives et remplis d'électronique onéreuse. Si économie il doit y avoir un jour, ce n'est pas avec des trains conduits de manière autonome mais bien en augmentant la capacité des trains, laquelle rendrait la construction de nouvelles lignes superflue.
Ces objectifs ont été repoussés loin dans le temps. Il y a lieu de craindre que d'autres milliards doivent être investis d'ici là.
Concession SOB Grandes lignes

Les CFF ainsi que le VSLF attendent des informations actualisées de la part du SOB en relation avec le trafic grandes lignes en Suisse orientale qui va bientôt être introduit. Pour le personnel des locomotives, des grands déplacements sont attendus dans un an, ce qui aura des conséquences pour le personnel. Les premières déclarations fiables seraient utiles avant 2040.

Concept d'exploitation

Le gouffre entre théorie et pratique, illustré par les CFF. *Marc Engelberger, comité VSLF*

Le week-end du 21 au 22.09.2019, la ligne entre Lausanne et La Conversion (-Palézieux/Berne) était interrompue au trafic ferroviaire en raison de travaux. Les CFF, prévoyants et (trop) confiants, avaient mis en place un concept de trains de remplacement avec des navettes de type RABe 511 pour les voyageurs effectuant le trajet Genève-Lausanne-Palézieux-Berne. Ces trains, qui ne pouvaient emprunter leur itinéraire habituel en raison des travaux susmentionnés étaient par conséquent censés transiter par Vevey avant d'emprunter la ligne Vevey-Puidoux pour rejoindre Palézieux puis Berne.
Malheureusement pour les CFF, les rames de type RABe 511 (à 2 étages, donc), n'avaient plus le droit d'emprunter la ligne Vevey-Puidoux puisque son homologation temporaire pour les véhicules à deux niveaux était échue depuis le 01.09.2019 à 00:00. C'est bête, comme on dit…
Par conséquent, ce concept d'exploitation, prévu de longue date, n'a pas pu être mis sur pied et une alternative a dû être mise en marche le plus rapidement possible, entraînant son lot de couacs, d'incompréhensions et de suppressions de trains.
Il est juste dommage de constater qu'encore une fois, ce magnifique concept qui fonctionnait merveilleusement bien sur le papier ne soit au final tout simplement pas applicable dans la pratique. En effet, pour que ledit concept puisse fonctionner, il manquait «juste» l'essentiel, à savoir que les véhicules soient bel et bien homologués sur la ligne qu'ils étaient censés emprunter!

La digitalisation crée toujours de nouveaux problèmes

Chaque correction du système intervenue après les gros incidents relevant de la sécurité comme Flüelen et Vevey, génère de nouveaux problèmes.
Groupe technique VSLF

C'est bon pour le maintien des places de travail auprès de l'industrie et des chemins de fer mais c'est mauvais pour les clients et les contribuables.
Un système de sécurité ne peut être maitrisé à partir du moment où le personnel des locomotives fait référence durant la marche à certains PDF qui lui précisent quelle vitesse il faut choisir en fonction du véhicule dont il dispose. Au moins ces prescriptions provisoires sont aussi valables durant les jours fériés.

Postes d'enclenchement digitaux en Allemagne

Extrait de la Revue ferroviaire Suisse (Schweizer Eisenbahn Revue) 11/2019

Grâce à la mise en place de l'ETCS et de nouveaux postes d'enclenchement digitaux DSTW, on souhaite, sans avoir l'air d'y toucher, augmenter la capacité du réseau ferroviaire de près de 35%, sans toucher aux autres infrastructures. La preuve que cela pourra être effectué sur des lignes déjà surchargées est au centre de tous les intérêts mais n'a pas encore été démontrée. En Suisse on a dû constater que la conversion des postes d'enclenchement conventionnels avec des signaux extérieurs en infrastructure dotée de l'ETCS en Level 2 avec la signalisation en cabine, a fait baisser la capacité des sillons disponibles de près de 10%. C'est ainsi que par exemple, les courbes de freinages ont de telles marges de sécurité que les mécaniciens doivent conduire de manière excessivement retenue s'ils veulent éviter un freinage imposé par le système.

Info Lokpersonal | **SF@Levelübergang BRU/VIL** | **SBB CFF FFS**

Version	1-0	verfügbare Sprachen	DE, IT, FR
Betroffene Divisionen Spezifische Empfänger / Verteiler	Infrastruktur, Personenverkehr, Cargo, LIDI C 531, C 211 (nur elektronisch)		

«System Failure» (SF) im Levelübergang L0 → L2 in Brunnen und Villeneuve

1. Allgemeines
Beim Levelübergang Level 0 auf Level 2 kann es vorkommen, dass gewisse Fahrzeuge in die Betriebsart «System Failure» (SF) wechseln.

2. Betroffene Fahrzeuge
Von dieser Störung sind folgende Fahrzeuge betroffen:

- alle Re 474
- alle BR 189
- folgende Re 460
  000-3, 002-9, 003-7, 005-2, 006-0, 007-8, 010-2, 012-8, 013-6, 014-4, 018-5, 020-1, 021-9, 030-0, 034-2, 037-5, 038-3, 039-1, 040-9, 041-7, 042-5, 047-4, 050-8, 054-0, 055-7, 057-3, 058-1, 060-7, 063-1, 068-0, 070-6, 076-3, 078-9, 095-3, 096-1, 103-5, 105-0, 106-8, 112-6, 113-4, 116-7, 117-5

Diese Störung kann auftreten, wenn mit den betroffenen Fahrzeugen schneller als unten aufgeführt über den Levelübergang L0 → L2 gefahren wird:

- Brunnen – Sisikon: 80 km/h
- Roche – Villeneuve: 120 km/h

Die Fahrzeuge vom Typ Re 460 können wie folgt unterschieden werden:

Betroffene Fahrzeuge		Nicht betroffene Fahrzeuge	
ETCS SW PACKAGE	Index	ETCS SW PACKAGE	Index
4.9.20	-	4.7.17	-
Alstom Transport		Alstom Transport	

3. Vorgehen bei «System Failure» (SF)
Vorgehen, falls ein Fahrzeug beim Levelübergang in die Betriebsart «Trip» (TR) wechselt:

1. Kontaktaufnahme mit dem Fahrdienstleiter
2. Fahrzeugreset durchführen
3. ETCS-Dateneingabe und Anforderung der Betriebsart «SR»
4. Entgegennahme Sammelformular Befehle
5. «SR» quittieren
6. Fahrt bis vor das folgende ETCS Haltsignal (Halt erwarten)
7. «TAF» bestätigen
8. Nach Erhalt der «CAB-Fahrerlaubnis» Weiterfahrt in «FS» oder «OS»

4. Hintergrund
Nach der RBC-Anpassung vom 15.07.2019 (Odometrieproblemen bei Fahrzeugen mit einer ETCS-Fahrzeugausrüstung von Siemens) hat sich gezeigt, dass bei Alstom-Fahrzeugen vom Typ Re 474, BR 189 und Re 460 Probleme im Levelübergang L0 → L2 in Brunnen und Villeneuve auftreten.

Der Fehler wird ausgelöst, da im gleichen Rechnerzyklus der ETCS-Fahrzeugausrüstung die Befehle zum Levelwechsel zweimal eintreffen (1x vom RBC mit einer Distanz in x Metern und 1x ein unmittelbarer Levelwechsel durch die Balise). Diese beiden Befehle führen dann zu einem Wechsel in die Betriebsart «System Failure» (SF).

4.1. Weiteres Vorgehen
Die Arbeiten für die Umsetzung einer technischen Lösung sind gestartet. Analog zur vorgenommenen Anpassung im Levelübergang in Castione-Arbedo ist eine Anpassung der Balisenkonfiguration erforderlich, um dieses Fahrzeugproblem zu eliminieren. Sobald die technische Lösung umgesetzt ist, werden wir wieder informieren.

SBB-Infrastruktur, I-B-APM-VSG
Roland Strasser
roland.strasser@sbb.ch, +41 79 865 72 93

thurbo

Michael Burri, responsable VSLF-Thurbo, Section Ostschweiz et Hubert Giger, Président VSLF

Nouvelles règles sectorielles du temps de travail (BAR) pour le personnel des locomotives à partir du changement d'horaire 2020/2021. *23 août 2019*

Thurbo et la communauté de négociation des syndicats (SEV, VSLF, transfair) ont négocié une nouvelle règlementation sectorielle du temps de travail pour le personnel des locomotives.
Les nouvelles BAR du personnel des locomotives contiennent des améliorations significatives concernant la règlementation des pauses et des temps de marche et répondent ainsi aux préoccupations exprimées à de nombreuses reprises par les mécaniciens de locomotives. Le résultat des négociations tient aussi compte de la perte de la bonification en temps de 20 minutes pour les pauses de moins d'une heure et de la bonification en temps de 30% pour les pauses à l'extérieur. Les points importants sont :

- Par tour de service, la somme des toutes les pauses non payées est limitée à 60 minutes. Les temps de pauses qui dépassent les premières 60 minutes seront payés.
- Par tour de service, on comptera un forfait de 6 minutes de temps de marche, peu importe le nombre de pauses ou d'interruption de service que comptera le tour.
- Au lieu de la règle actuelle qui prévoit de travailler au maximum 3 dimanches ou jours fériés à la suite, les partenaires sociaux ont négocié une alternative qui propose d'octroyer un week-end entier toutes les quatre semaines aux collaborateurs. Comme cela aurait pour conséquence d'introduire des modifications dans la rotation annuelle, la proposition sera soumise au vote de l'ensemble du personnel des locomotives en novembre 2019.

Les nouvelles BAR du personnel des locomotives seront valables – accompagnées des adaptations nécessaires dans SOPRE –dès le changement d'horaire du 13 décembre 2020. Pour l'année 2020, les dispositions des BAR actuelles feront foi.

Légende de la photo :
Depuis la gauche : Urs Sennhauser, responsable du personnel des locs Thurbo; Hubert Giger, Président VSLF; Christian Saxer, responsable des finances Thurbo; Werner Rüegg, secrétaire syndical Transfair; Claudia Bossert, Directrice Thurbo; Martin Allemann, spécialiste sur la LDT SEV; Michael Burri, mécanicien VSLF; Felix Birchler, secrétaire syndical SEV; Res Grimm, mécanicien SEV-VPT Thurbo.

Question sur la LDT

Art. 4a Octroi d'une bonification en temps

Salut Michael
Salut Hubert
Lorsqu'on lit l'article 4 de la LDT on doit en déduire qu'il y lieu d'octroyer une bonification entre 22 et 06 heures. A mon avis aussi lorsqu'il ne s'agit pas d'un tour considéré de nuit. Dans l'OLDT, il est prévu que ce supplément n'est octroyé que lorsque le tour de service a débuté avant 4 heures et qu'ensuite il est bonifié à raison de 30%. Un tour qui débute entre 4 heures et 5 heures n'est pas clairement réglé. Eventuellement doit-on considérer ici l'article 9 de la LDT qui déclare : *« on considère comme travail de nuit l'occupation qui se déroule entre 24 heures et 4 heures »*.
La CCT 7.5 de Thurbo, précise qu'il y a lieu de prévoir une bonification en temps pour le travail de nuit. Par contre, si j'ai un service tôt qui débute à 4 heures, ce n'est pas un service de nuit et il ne donne pas l'octroi à un supplément pour cette raison. Pour moi il est difficile de reconnaitre ce qui est valable actuellement. Il serait bon que quelqu'un du VSLF regarde cette chose avec attention. Je vous remercie de la réponse que vous m'apporterez.

Cordiales salutations
Urs Howald
Mécanicien Thurbo

Bonjour Urs
Malheureusement, cette règlementation incite à la confusion.
L'ordonnance prévoit certes un supplément en temps entre 22 et 06 heures mais uniquement dans les conditions énoncées dans l'article 7. Jusqu'à présent, la commission LDT n'a pas été en mesure de le certifier. Cela n'a été effectué que dans le cadre de la CCT jusqu'à aujourd'hui.

Avec mes cordiales salutations
Pour le VSLF
Daniel Ruf
Comité central VSLF

Responsabilité, ou pourquoi cela piétine toujours plus ?

Afin de pouvoir agir correctement, rapidement et de manière sûre en cas de problème dans l'exploitation, il parait élémentaire de devoir disposer de prescriptions claires et utiles. *Hubert Giger, Président VSLF*

La meilleure solution serait de disposer d'organigrammes qui proposent des processus clairs et qui garantissent qu'il n'y aura pas d'erreur d'interprétation. Aux chemins de fer c'est le contraire qui s'est établi. Des documents inutilisables accompagnés de dizaines de PDF pouvant contenir près de 300 pages chacun, constituent une base de prescriptions auxquelles il faut en tout temps faire référence. Cela saute aux yeux de n'importe quel humain bien-pensant que c'est une situation impossible.

Lors d'une rencontre, un représentant de SQU-SIM (Sécurité Qualité, Environnement / Gestion de la sécurité) m'a demandé si nous autres, mécaniciens de locomotives, nous respections toujours ces réglementations à la lettre. Cela m'a plongé dans un réel embarras. Que doit-on répondre ? Bien sûr que non… !? D'autant plus que la plupart des ces règlements émanent directement de SQU-SIM.

Deux exemples simples et actuels permettent de démontrer pourquoi, un mécanicien de locomotive travaillant correctement, peut contribuer de plus en plus au retard et à la suppression de trains. Il faut considérer au préalable qu'avec la charge du réseau ferroviaire actuelle, on atteint rapidement le point où on décide de ne plus faire partir un train, qu'on le supprime et qu'on le renvoie au garage. Il faut aussi préciser que cela fait de nombreuses années que le personnel des locomotives n'est plus entièrement formé et dirigé dans ces domaines.

Re 450 DPZ S-Bahn zurichois :
L'indicateur de dérangements en cours dans la cabine de conduite en-haut à gauche indique un certain nombre de dérangements sur la composition du train. Auparavant, ces indications étaient complétées par des informations concernant la marche à suivre lorsque chaque LED était allumée. Maintenant, les informations relatives à un dérangement sont accompagnées d'une étoile. L'explication de l'étoile est située au bas de l'écran : manuel de matériel roulant / prescriptions d'exploitation / prendre en compte le manuel d'utilisation.
Manuel du matériel roulant : 16 pages.
Prescriptions d'exploitation : 670 pages.
Manuel d'utilisation : 272 pages.

Conséquence : Après qu'une LED se soit allumée : l'arrêt dans une gare, l'information au CC, la consultation des divers documents, la prise de décision sur la marche à suivre y compris le fait de répondre aux divers appels téléphoniques, sans oublier l'information très professionnelles aux voyageurs. Bref près de 20 minutes se sont déjà écoulées. Ajoutons à cela : la régulation des locomotives et le helpdesk ne prennent aucune responsabilité car ils sont constitués partiellement de personnes qui ne connaissent pas la conduite des trains. La décision finale est prise par le mécanicien, lui seul.

Re 514 DTZ S-Bahn zurichois :
Après des problèmes répétés, les prescriptions concernant la séparation des unités de trains au moyen de l'attelage automatique ont été précisées. Lors de la desservance du découplage automatique il faut observer sous « ATTENTION » le premier point qui est énoncé : „Il y a lieu de vérifier que le nombre d'unités de trains crochées ensemble correspond bien au nombre d'unités qui figure sur le BuD (terminal de desservance et de diagnostique ".
Cela ne peut être contrôlé que sur place aux points de connexion, ce qui explique pourquoi il faudrait se rendre à pied aux divers points de connexion pour constater les faits et revenir en tête du train. Aller et retour, près de 400 mètres. Dans la pratique, je n'ai jamais rien vu de pareil, d''autant plus que le temps nécessaire à pareille tâche n'est pas prévu. La conséquence est tout naturellement un retard au départ et une voie occupée impraticable pour le prochain train.

Conséquences
Etant donné qu'il n'y a plus de coresponsabilité au sein des entreprises, nous devons protéger les intérêts de nos clients, de la sécurité et de notre employeur en appliquant de manière délibérée la règlementation à la lettre. Par contre, si les prescriptions et les processus se contredisent, il n'est plus possible, pour le mécanicien, de les respecter et de prendre les bonnes décisions. A ce moment, plus rien ne va.
Le VSLF se tient à la disposition de ses membres lorsque de pareils cas se produisent et que cela porte atteinte au droit du travail.

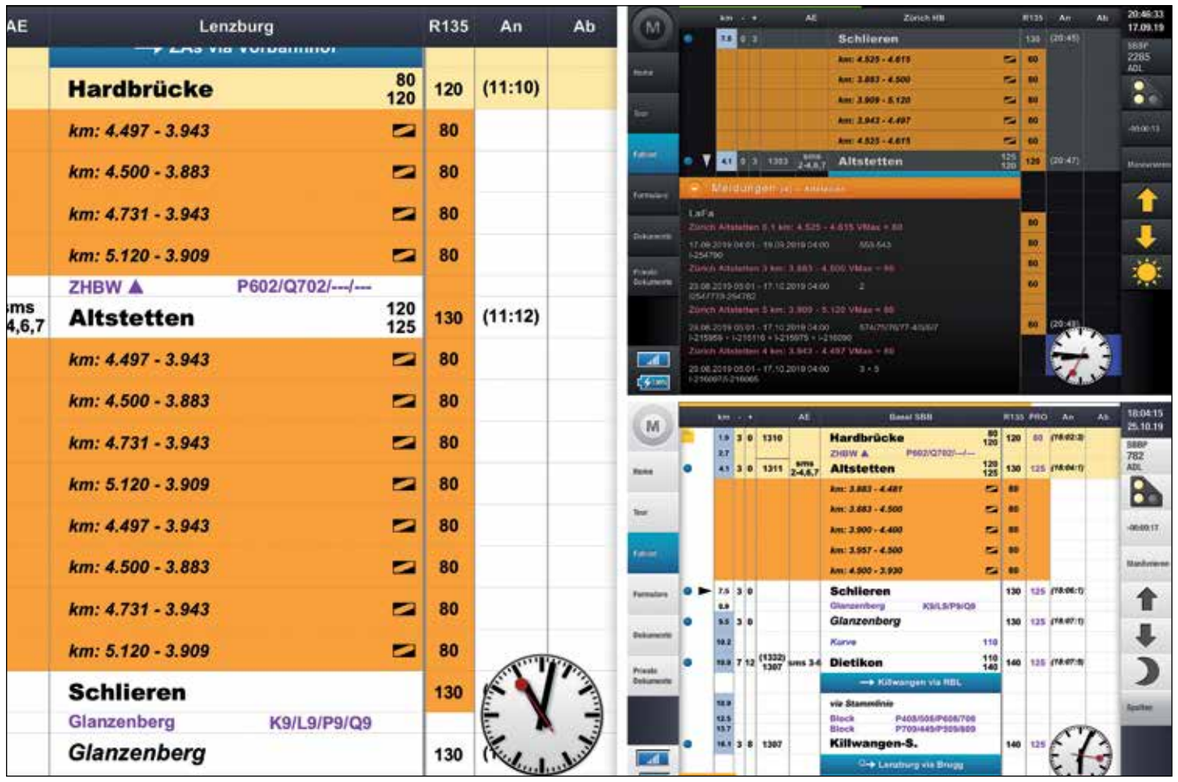
Bingo des affichages de ralentissements

Il y a des transformations dans la gare d'Altstetten: un nouveau passage sous-voies pour un accès plus large aux quais, une passerelle provisoire pour les piétons, pour que la construction du sous-voie puisse se faire et, une fois de plus, une aiguille à changer comme il y en a beaucoup. *Roman Isler, mécanicien (section Hauenstein-Bözberg), penseur par hobby et sarcastique à temps partiel*

Cela nécessite un ralentissement du côté ferroviaire, lequel peut être franchi avec une vitesse maximale de 80 km/h et qui réjouit les mécaniciennes / mécaniciens de locomotives depuis de nombreux mois. La limitation de vitesse est valable dès le début, dans la zone des quais, ainsi qu'un petit bout plus loin en direction de Zürich Hardbrücke. En direction de Schlieren, celle-ci fluctue un petit peu en avant ou en arrière, en fonction de quelle aiguille doit être changée. Jusque-là, ça va.
Mais une signalisation correcte et annoncée à temps des ralentissements – chose qui est vraie dans le cas d'Altstetten – serait trop simple pour le personnel des locomotives expérimenté. Nous sommes malheureusement habitués à foncer en présence de signaux de ralentissements mal implantés, démontés trop tôt ou avec des lampes clignotantes éteintes durant la nuit, voir même fournissant des informations contradictoires ou carrément absents. C'est pourquoi, on a pensé à quelque chose de nouveau pour nous à Zürich Altstetten : Le BINGO des annonces de ralentissement.

Cela a commencé par le fait que chaque voie concernée a été indiquée de manière propre avant et après le quai. Ceci est inhabituel : la plupart du temps une restriction nous est présentée de manière « forfaitaire » et les voies concernées sont indiquées de manière approximative dans l'index. Méticuleusement complet mais malheureusement, une bonne partie du reste de la marche a ainsi disparu :
Afin de rendre la chose encore plus captivante pour les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives, de temps en temps on a changé un petit détail :
Au premier regard, on constate qu'il y a simplement moins d'annonces (de 12 on est passé à 10), mais on découvre qu'au milieu des réductions de vitesse à 80, un « ralentissement 60 » s'est glissé. En tant que routiniers professionnels nous savons comment y faire et nous ne nous effrayons pas lorsqu'apparait soudain un « 6 » au milieu de la forêt de « 8 » qui l'entourent...
Nouveau jour, nouvelle chance : Je m'attends ici à ce que le tronçon de ralentissement soit plus court par rapport à la dernière fois et que vraisemblablement il va se déplacer en direction de Schlieren. Mais loin de là : Il commence toujours du côté de Hardbrücke et se termine à nouveau à la fin des quais en direction de Schlieren. On peut m'accuser de fausses attentes ou me dire que j'aurais dû le voir en fonction du kilométrage. Pourtant, main sur le cœur : qui regarde, avant le départ, le kilométrage au mètre près de chaque ralentissement et le compare ensuite avec la situation effective par rapport au milieu du quai ? Personne ! Nous devons pouvoir faire confiance au traitement graphique pour refléter l'emplacement correctement.

Qu'est-ce que je retiens de cette histoire : il ne semble pas s'agir que d'une question de chance, lorsqu'un tronçon de ralentissement est implanté correctement sur le terrain, mais aussi qu'il soit indiqué au bon endroit. Je voudrais être en mesure de dire « BINGO ! » moins souvent pendant mon travail, mais un peu plus souvent « CARTON !» durant mes temps libres.



Des toilettes défectueux

Le 1er septembre 2019, un train a dû s'arrêter car l'ensemble des toilettes étaient défectueux et que les passagers avaient un « besoin urgent ». Le « Blick » a relaté l'événement. *Louis Tester, chef de train*

Un porte-parole des CFF a tenté de relativiser, comme d'habitude. *« Ça n'arrive que très rarement… », « la disponibilité est supérieure à 97%… », « il ne doit pas s'agir nécessairement d'un défaut »*. Les problèmes étaient visiblement annoncés depuis un certain temps.
L'accompagnant de train Louis Tester a formulé son point de vue relatif à cet incident et l'a envoyé aux différentes instances compétentes. En tant que mécaniciens de locomotives, on a l'impression, lors de cette lecture, d'un certain déjà-vu. Est-ce qu'on ne connait pas cela ? Des annonces dont certains pensent qu'elles ne servent qu'à amuser la galerie dans le meilleur des cas et qui finissent normalement plutôt directement à la corbeille ? C'est pourquoi nous publions volontiers le texte de Louis dans cette édition.

Très cher Monsieur Schärli
C'est le chef de train « constipé » (selon l'article du Blick du 02.09.2019) du train 2078 qui vous écrit. Je pensais que vous m'auriez contacté avant de fournir une réponse à la presse.
J'ai personnellement le sentiment que les CFF devraient être honnêtes et sincères dans leur communication vers l'extérieur. Nous avons définitivement un problème avec la disponibilité des toilettes sur les 511.
Cette situation peut vous être confirmée, je crois, par chacun de mes collègues du personnel des trains. Moi-même, j'ai dû ordonner un arrêt exceptionnel du train à Lenzbourg, l'automne dernier, arrêt au cours duquel 17 enfants se sont rendus aux toilettes. Ce qui m'énerve particulièrement dans le train 2078 qui est cité est que la petite toilette était fermée depuis 3 jours pour cause d'obstruction, comme le confirme le support du matériel roulant. Avec un état pareil, on ne doit pas s'étonner que la toilette pour les personnes handicapées atteigne tôt ou tard un taux de remplissage à 100% de son bioréacteur. Il me semble que de tels états sont plutôt pris à la légère. Nous autres, du personnel des trains, nous attirons toujours l'attention sur la situation précaire des WC dans ces trains, mais pourtant rien ne bouge. Pour le train qui nous concerne, j'ai informé le TCC (Train Control Center) et lui ai dit qu'il serait nécessaire de sortir cette composition du roulement. Rien n'a été entrepris et le train a continué à rouler.

Je pense que notre entreprise ferait bien de reconnaître les erreurs une fois pour toute. Le Mantra que tout est bon et que nous avons une disponibilité des WC de 97% n'intéresse pas vraiment nos clients, ni nos collaborateurs qui doivent patauger dans tout ce désordre.
Cher Monsieur Schärli, arrêtons ! Disperser les cendres sur la tête et faire les louanges des améliorations – accompagné d'une pincée d'humilité. Je crois fermement que c'est ce que veulent entendre nos clients et tout « le petit peuple » de notre entreprise de la part de la direction des CFF. Pour y parvenir, il faut que cela soit suivi de faits. Cela signifie que l'on ne doit plus concéder la moindre économie dans les entretiens. Cela signifie pour moi qu'il ne doit plus y avoir de réductions dans les salaires et les ressources. Mais tous ce que je décris, toutes ces irrégularités devraient déjà être reconnues. „Ce qui est passé ne sert que top peu ". Nous autre, du personnel des trains, souhaitons être plus écoutés. Et qu'on nous prenne au sérieux lorsque nous adressons des critiques vers le haut. Cela contribuerait à établir un climat positif – dans le sens de quelque chose de constructif – au sein des CFF et nous donnerait une chance de rendre à l'entreprise l'éclat qu'elle avait alors, avec un produit dont nous pourrions être fiers.
Avec mes cordiales salutations, le chef de train « constipé »

Louis Tester

Ein Zug der SBB hatte am Sonntag fast zehn Minuten Verspätung. Grund: Die Toiletten an Bord waren alle defekt. Und so musste der Zug eine Pinkel-Pause einlegen.

21 Kommentare

Lovey Wymann aus im Zug nach Basel, als plötzlich die Durchsage kam: «Neun Minuten Verspätung wegen WC-Halt in Brugg.»

Aufs Klo müssen, aber nicht können. Der absolute Horror! Doch das mussten ausgerechnet mehrere Reisende im Interregio 36 von Zürich Flughafen nach Basel am Sonntag erleben.

Denn: die Toiletten sind offenbar defekt – nicht benutzbar! Als der Zug in Brugg AG hält, entscheidet der Lokführer sich für eine Pinkel-Pause. Zur gleichen Zeit steigt Lovey Wymann in den IR36 ein. Sie beobachtet, wie Passagiere gemeinsam mit dem Zugbegleiter zu den Toiletten gehen.

Aber die Zeit reicht nicht für alle. «Eine gehbehinderte Touristin musste umdrehen, weil die anderen zu schnell waren», sagt Wymann zu BLICK. Denn kurz danach rollt der Zug wieder in Richtung Basel.

Während der Fahrt werden alle neuen Passagiere über das Toiletten-Puff informiert. Per Durchsage heisst es: «Neun Minuten Verspätung wegen WC-Halt in Brugg.» Für Beschwerden und Reklamationen soll man sich an die Führungsetage der SBB wenden. Und die Aargauerin hält auf Twitter fest: «Da ist jemand buchstäblich angepisst.»

Toiletten-Notstand kommt nur selten vor

Die SBB bestätigt das Toiletten-Puff im Interregio 36 auf Anfrage. Die beiden Toiletten waren vorübergehend nicht benutzbar. «Selbstverständlich versucht das Zugpersonal, in solchen Fällen einen längeren Halt zu organisieren, wenn ein dringendes Bedürfnis besteht. Dies kommt selten vor», erklärt SBB-Mediensprecher Reto Schärli.

Und er betont: Es muss nicht immer ein Defekt vorliegen. «Der im WC eingebaute Bioreaktor funktioniert wie eine kleine Kläranlage und trennt flüssige von festen Stoffen. Das geklärte Wasser wird während der Fahrt abgelassen. Während des Dehydrationsprozesses sind die Toiletten während kurzer Zeit nicht benutzbar», so Schärli.

Dennoch würde dieses System viele Vorteile gegenüber einem herkömmlichen Tank bieten. Der Bioreaktor muss weniger oft geleert werden, und das WC steht den Reisenden somit länger zur Verfügung. Der SBB-Sprecher: «Insgesamt liegt die WC-Verfügbarkeit im Fernverkehr bei über 97 Prozent.» (jmh)

Endormi

Jürg Meili, mécanicien Cargo Bienne

Bonjour, chers collègues
Hier matin à 04 :16, peu après mon début de service, la sonnerie de mon Natel a déjà retenti. Une voix nerveuse m'a demandé d'interrompre la préparation du train que j'étais en train d'effectuer pour aller préparer un autre train, respectivement, pour effectuer un autre tour. Le collègue qui devait effectuer ce tour est resté endormi et était inatteignable. Ou Sh... espérons qu'il ne lui est rien arrivé, était ma première pensée.
Dans le courant de la matinée, j'ai et l'occasion de me renseigner sur le nouveau tour que je devais effectuer.
Mais non … regarde ! Le « dormeur » supposé effectuait son dernier jour chez Cargo, vendredi dernier et vraisemblablement que personne n'a remarqué ce fait.
Alors, chers camarades : quel message cette histoire voudrait-elle illustrer ? Lorsque vous irez à la retraite, changerez de division ou d'employeur, aurez démissionné, etc., annoncez partout votre changement de statut, mais vraiment partout. C'est la seule solution qui vous permettra d'éviter quasiment avec certitude toute conséquence tardive et toute surprise désagréable. Changer de numéro de portable et ne le communiquez à personne !
Sinon mettez votre portable sur « avion » durant les périodes de repos.
Bonne route
Un salut cordial en provenance du désastre

Supplément : J'ai rencontré le collègue vendredi dernier et il m'a expliqué clairement la situation.
Il a changé de division pour venir chez P et personne n'a pris congé de lui et personne ne s'est intéressé à lui. Cargo a remarqué le jour suivant que le collègue ne travaillait pas pour la même division. Dans l'intervalle on s'est cependant répandu en excuses officielles.

Règlementation du partenariat social avec les CFF

Les CFF ont été invités à siéger dans les différents groupes de travail, à côté de la CoPe et des partenaires sociaux, dans le cadre du projet « Sicuro ! » lancé par le groupe en septembre 2019.
Informations du comité central VSLF

Le projet doit servir à faire une analyse profonde des processus de départ des trains et à établir un rapport relatif à la mise en application des nouvelles ordonnances émanant de la part de l'OFT à l'intention des CFF, suite à l'accident de Baden.
A la demande du VSLF, il a été confirmé que cela faisait passablement de temps qu'on avait constaté que des améliorations seraient nécessaires, par exemple en ce qui concerne le processus d'annonce.
Un facteur clé dans ces domaines thématiques est certainement la vision de la « culture juste * » de l'entreprise. Celle-ci ne peut être transférée que de façon très limitée de la navigation aérienne au trafic ferroviaire. Certains points de vue d'experts externes et indépendants devraient être inclus dans le projet.
Le fait que les responsables de la ligne et leurs divisions SQU (sécurité, qualité et en environnement) respectifs soient tenus d'approfondir leur niveau de responsabilité, ne requiert pas notre collaboration. C'est pour cette raison que le VSLF renonce délibérément à faire partie des groupes de travail cités ci-dessus. Si un besoin effectif d'agir devait être constaté aux yeux des responsables des CFF, un projet correspondant serait un moyen bien connu de trouver une solution.

Remise en service de véhicules avec des dommages aux composants pertinents pour la sécurité après l'entretien aux CFF
L'ordonnance du 1er juillet 2019 incluant ses prescriptions relatives a provoqué passablement d'insécurité et d'inquiétude auprès du personnel des locomotives.
Le 27 septembre 2019, à la demande du VSLF, une réunion a été organisée avec le chef de la sécurité des CFF Patrick Hadorn, le responsable Sécurité, Qualité et Environnement, ainsi que d'autres représentants de SQE et de Opérations à la production ferroviaire.
Tout d'abord, il a été constaté que le titre du travail apportait une certaine confusion, comme par exemple le fait qu'un porte extérieure verrouillée (condamnée) peut être considérée comme étant un composant relevant de la sécurité dans l'exploitation, tout en garantissant totalement la sécurité. Il est d'autant plus regrettable que les CFF, malgré notre avertissement, ont jugé bon de faire paraître l'ordonnance dans la presse avec son titre incitant à la confusion ce qui a provoqué de l'insécurité au sein du personnel.
Il a été convenu que l'information adressée au personnel des locomotives sur les dommages aux véhicules (carte brune), n'est pas adaptée dans le cadre de trains composés de plusieurs éléments et qu'une annonce dans le Tip2-Tool n'est pas une solution. Depuis de nombreuses années, on n'a pas trouvé de meilleure solution dans ce domaine. Cette même problématique a fait l'objet d'une rencontre intervenue entretemps et qui s'est déroulée en présence du VSLF et de l'OFT (voir la Newsletter Nr. 602).

Convention sur les annonces au sein des CFF
La convention avec les CFF sur les processus d'annonce entre les partenaires sociaux et les CFF et qui remonte à 2011 a été dénoncée par le VSLF car elle se révèle être dépassée avec les années et qu'elle ne correspond plus du tout au déroulement actuel.

** La culture juste vise à garantir un cadre de travail constructif et de confiance qui se focalise sur l'amélioration continue du niveau de sécurité et non sur la recherche de responsabilités individuelles.*

ORIS: succès avec des montres mécaniques et analogiques

Parfois, il vaut la peine de regarder un petit peu plus loin que le bout de son nez. La digitalisation est considérée pour le moment comme le thème d'actualité. On pourrait dire aussi que c'est : hype. Est-ce que seuls les produits numériques sont en mesure de rencontrer un certain succès ?
L'entretien a été conduit par Markus Leutwyler

L'entreprise ORIS SA dans le canton de Bâle Campagne prouve le contraire. Dans ses locaux, depuis plus de cent ans, on fabrique des montres analogiques, et cela avec un très grand succès. Nous avons eu la possibilité de poser un certain nombre de questions au directeur de l'entreprise, Ulrich Herzog.

Leutwyler: Racontez-nous un peu l'histoire d'ORIS SA, s'il vous plait
Herzog: L'entreprise a été fondée en 1904 par Messieurs Paul Cattin et Georges Christian à Hölstein. Le nom «Oris» provient du ruisseau «Oris», qui s'écoule dans les environs. Ils ont ainsi établi l'industrie horlogère dans la région. Tout au début, le concept était de produire des montres de bonne qualité à des prix abordables. Pour ce faire, il se sont basés sur les principes de l'industrialisation tels que l'automatisation, la standardisation et le travail sur des chaînes de production. Oris se démarque, de la sorte fortement des manufactures d'horlogerie de luxe de Suisse romande. En 1928, le beau-fils du fondateur Georges Christian a repris la direction et a dirigé l'entreprise durant 43 ans. C'est à lui qu'on doit la grande réputation de la marque.
Dans les années 70, la crise horlogère est passée par là. L'entreprise a été vendue a à „ASUAG". C'était le plus grand groupe horloger de l'époque et le prédécesseur de „Swatch". La « crise du quartz » a conduit au fait que la branche horlogère suisse soit passée de près de 90'000 collaborateurs à seulement 30'000. ORIS SA n'a pas été épargnée. Il n'était pas évident pour ASUAG de savoir comment le groupe devait continuer à être dirigé, respectivement comment la marque aux prix relativement bon marchés « ORIS » pouvait se positionner au sein du groupe.
En 1982 le Dr. Rolf Portmann et moi-même avons repris l'entreprise par le biais d'un Management-Buy-out (rachat d'une entreprise par ses employés ou ses salariés). Pour nous, il était évident qu'il y avait lieu de continuer à produire des montres mécaniques plutôt que des montres à quartz. Bientôt d'importants marchés pour Oris en Amérique du Sud et en Afrique se sont effondrés, ce qui a représenté un nouveau défi pour la marque.
En 1985, j'ai appris du Japon, que des jeunes gens montraient un grand intérêt pour les montres mécaniques. C'était l'époque où les premières montres digitales, telles que les Smart Watches, ont connu leur première poussée intensive. L'information qui m'était parvenue que dans le Japon technologiquement très avancé à l'époque, des jeunes gens réclamaient des montres mécaniques, m'a poussé à monter dans l'avion et à me rendre dans ce pays. Cela a provoqué le déclenchement de notre stratégie qui est encore d'actualité aujourd'hui et qui prévoit de ne produire que des montres contenant des mouvements mécaniques.
Après le rachat, nous n'avons plus construit des montres avec des mouvements provenant exclusivement de notre production mais nous avons développé des superstructures et des modules qui continuaient à donner à nos montres leur propre visage. Par exemple, nos montres indiquent les phases de la lune ou d'autres fuseaux horaires.

Ulrich W. Herzog, Chairman ORIS SA. *Foto: z.V.g.*

En raison de la production de masse, particulièrement en Asie, les prix des montres à quartz ont commencé à chuter vertigineusement. Nous nous sommes décidés à renoncer totalement aux mouvements à quartz et à nous concentrer sur des montres à mouvement mécaniques. Beaucoup de commerçants n'ont pas bien compris cette démarche. Au contraire, les commerces de type Lifestyle ont tout de suite décelé le potentiel. C'est ainsi que nos montres ont commencé à être vendues dans des commerces Lifestyle comme par ex. : Comme des Garçons à Tokyo, Paul Smith & Next à Londres et Chaise Longue à Paris. L'accent porté sur notre activité centrale, la montre mécanique, a été déterminant pour le succès d'Oris aujourd'hui. Les montres mécaniques sont vivantes, on entend leur tictac, et on peut voir le déplacement des roues dentées. C'est vrai et authentique. Cela fascine toujours.
En 2014 nous avons à nouveau conçu une montre à partir de zéro – donc y compris le mouvement – et l'avons fabriquée avec des partenaires suisses. Cette année-là, nous avons lancé le calibre 115, représentant de cette génération de montres.
L'utilisation de la montre a complètement changé. Nous n'avons plus besoin d'un outil spécifique pour nous indiquer l'heure puisque nous sommes entourés d'appareils qui donnent l'heure. La montre bracelet est un produit Lifestyle et souvent le seul bijou que porte un homme. A cela s'ajoute la fascination pour la technique comme sur une voiture.

Leutwyler: Ou pour le train !
Herzog: Tout à fait. Les trains d'aujourd'hui ont un design très fascinant. Cela a beaucoup à voir avec les émotions. Notre nouvelle génération est orientée vers l'avenir, alors que nous continuons à produire des

montres qui arborent une apparence cool et rétro.

Leutwyler: Lors du rachat de l'entreprise, vous avez pris un risque relativement élevé. Qu'est-ce qui vous a donné la confiance que vous alliez réussir ?
Herzog: On ne peut pas le savoir à l'avance. Le risque financier a été pris tout particulièrement par Monsieur Portmann. J'étais directeur du Management en charge de définir une vision claire. Devions nous suivre la pression exercée sur les prix ? Ou plutôt monter dans un segment de prix supérieur ? Une chose était sûre : nous connaissons bien le segment des montres mécaniques. On s'est tenu à ce concept. Dans le pire des cas, ça ne fonctionnera pas. On verra alors ailleurs.

Leutwyler: Vous être restés fidèles aux montres mécaniques. Qu'en est-il des tendances du marché ?
Herzog: Moi-même, je ne m'occupais que de la production et de son développement. La direction de l'entreprise était assurée par Monsieur Studer et par ma fille. Dans le Marketing, beaucoup de choses changent rapidement et on doit vivre avec son temps. Les canaux de vente ont changé. Être près du client final est primordial. Nous participons tous les deux ou trois jours à un événement au niveau mondial. En outre, nous disposons d'un canal en ligne, avec des bloggeurs. On doit être vu. Les moyens digitaux sont d'un grand secours.
Près de 40% de nos montres vont en Asie, 30% en Europe et 10% aux USA avec une tendance fortement croissante.

Leutwyler: Dans quels domaines peut-on entrevoir de l'innovation au niveau d'une montre mécanique, aujourd'hui ? Est-ce qu'il ne s'agira que d'une question de design ?
Herzog: Nous nous sommes donnés comme mission de déposer au minimum un brevet par année. Cela commence dans le mouvement. Par exemple, notre indicateur non linéaire de réserve de fonctionnement a été breveté. Nous avons développé aussi un fermoir spécial pour les bracelets. Notre jauge de profondeur pour les montres de plongée est très astucieuse. L'eau entre par une ouverture et est comprimée dans un canal étroit. Plus on va profond, plus l'eau pénètre loin dans le canal et indique à quelle profondeur on se trouve, en appliquant la loi physique de Boyle Mariotte élaborée au 17ème siècle (pression x volume = constant). Dans le cas de l'altimètre Oris nous avons combiné une montre avec un dispositif de mesure de la pression. Ce qui est captivant est de savoir comment on va réaliser une pareille indication en n'utilisant que des moyens mécaniques. Les chronomètres mécaniques d'Oris sont hautement fiables et indépendants de toute batterie. Des innovations dans tous les domaines constituent toujours un facteur de succès important pour nous !
Un bon service à la clientèle prévoit en outre que nous soyons aussi en mesure

de réparer les montres. Notre magasin de pièces détachées contient l'ensemble des pièces des 30 dernières années. Cela est rendu possible par la tenue d'un registre électronique de toutes les pièces.

Leutwyler: Où situez-vous les plus grandes différences entre une entreprise dans les mains de son propriétaire et une entreprise cotée en bourse ?
Herzog: Les clients et les collaborateurs estiment qu'il s'agit ici d'une question de passion au travail et non de faire que le chiffre d'affaire soit bon et le profit élevé. L'argent n'a jamais été pour moi un moteur. C'est clair : l'argent a une certaine importance, on l'utilise… Mais il ne s'agit pas simplement d'en gagner de plus en plus. Nous continuons à réinvestir nos profits. Pour une société appartenant à un groupe, les objectifs en matière de profit sont souvent situés au premier plan. En tant qu'entrepreneur je peux aussi consolider mon capital avec des profits moindres.

Leutwyler: Durant ces quarante ans, vous avez déjà certainement vécu des hauts et des bas chez ORIS.
Herzog: Oui, il y a eu quelques vagues. Cela ne va pas toujours vers le haut. Mais lorsque la baisse est en vue, il ne s'agit pas de devenir nerveux et de se contenter de serrer la vis.

Leutwyler: Combien y-a-t-il d'employés chez ORIS?
Herzog: Environ 190 au niveau mondial et 70 ici à Hölstein.

Leutwyler: Quelle production provient de Suisse?
Herzog: Tout. Nous faisons construire de nombreuses pièces dans le Jura ou nous achetons des mouvements complets de cette provenance. Ici, à Hölstein nous assemblons les montres. Nous remplissons totalement les conditions de la loi sur le Swiss Made.

Leutwyler: Quelle importance revêt le personnel ?
Herzog: L'importance du personnel est très élevée. Dans notre plan de Business, c'est le premier élément. Sans un bon personnel, il n'y a pas de clients heureux. Nous avons une bonne rémunération adaptée aux temps actuels. Lors de visites d'entreprise, nous avons toujours un bon retour sur la bonne ambiance qui règne dans l'équipe.

Leutwyler: Avez-vous un quelconque rapport avec le chemin de fer ?
Herzog: Auparavant, j'étais un automobiliste convaincu. Depuis 10 ans je dispose d'un abonnement à demi-tarif. Je prends de plus en plus le train, lorsque je me rends dans les villes ou pour aller à l'aéroport. A cette occasion je peux aussi manger au wagon restaurant, chose que j'apprécie particulièrement. Je trouve que l'App CFF est particulièrement réussie. On peut renoncer à passer par le guichet et même par l'automate à billets. Cela manque à l'étranger. Il y a certes des applications, mais la plupart du temps on doit néanmoins encore saisir un code sur l'automate à billets afin de recevoir finalement un ticket imprimé. C'est fastidieux !

J'ai naturellement aussi eu quelques aventures négatives avec les chemins de fer. Une fois j'ai désiré me rendre depuis Sissach jusqu'à l'aéroport de Zürich. Le train est arrivé en retard, de sorte que le train en correspondance à Olten était déjà parti. Le train suivant était à son tour retardé. A Zürich, je suis monté dans le train pour l'aéroport. Il n'est pas parti. Panne de locomotive … Après quelques minutes, le problème a pu être résolu. Lorsque j'ai pressé sur le bouton d'ouverture des portes à l'aéroport, elles ne se sont pas ouvertes. J'ai néanmoins eu juste le temps de prendre mon avion.

Leutwyler: Ce sont aussi des moments que nous n'apprécions pas non plus. Sinon voulez-vous encore ajouter quelque chose ?
Herzog: Je me réjouis naturellement du fait que notre travail suscite un pareil intérêt au niveau planétaire. Mais aussi au-delà de la branche professionnelle. Les locomotives et les trains sont aussi des machines mécaniques. De ce point de vue, nous allons bien ensemble. Il existe quelques analogies.

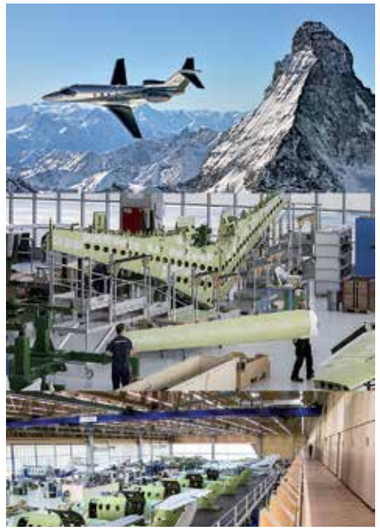
Leutwyler: Auparavant, vous vous êtes laissé inspirer par la Formule 1. Y aura-t-il bientôt une montre ferroviaire ?
Herzog: Il y a des montres qui ont un double cercle à l'extérieur du cadran et qui ressemble à des rails. Nous appelons cela „chemin de fer". Il y a longtemps, il y avait souvent des locomotives représentées sur les montres de poche.

Leutwyler: Je vous souhaite, ainsi qu'à ORIS, de continuer à rencontrer un grand succès. Un grand merci pour cet entretien !

Visite de l'entreprise de construction d'avions Pilatus Sa à Stans NW par la section VSLF du BLS
Le lundi, 21.10.2019 c'était opération porte ouverte pour 26 intéressés à l'aéronautique de la section BLS du VSLF. Cela a commencé par une présentation de l'entreprise, durant laquelle on ne s'est pas contenté d'abreuver les auditeurs attentifs de chiffres et de produits mais où on a aussi présenté l'entreprise.

Des réalisations de pionniers ont été accomplies dans le monde de l'aéronautique et le rêve de voler n'a, jusqu'à aujourd'hui, pas perdu de sa fascination. Le 16 décembre 1939, on a créé à Stans, au cœur de la Suisse, un petit atelier pour l'entretien des force aériennes suisse. Personne n'a alors pensé un jour que Pilatus Flugzeugwerke SA représenterait le début d'une histoire à succès international. Depuis sa fondation, cette entreprise incarne la qualité suisse et l'innovation. Pilatus Flugzeugwerke SA est la seule société suisse qui développe des avions, les construits et les vends sur tous les continents. Du légendaire Pilatus Porter PC-6 en passant par le PC-12 (l'avion monomoteur à turbopropulseur le plus vendu), jusqu'au PC-21. L'apparition du nouveau PC-24 fait de lui le premier jet d'affaire à pouvoir atterrir et décoller d'une piste naturelle courte. Avec ses plus de 2000 collaborateurs sur le lieu du siège, Pilatus fait partie des plus grands employeurs de Suisse centrale. Pilatus forme environ 130 apprentis dans 13 professions différentes.

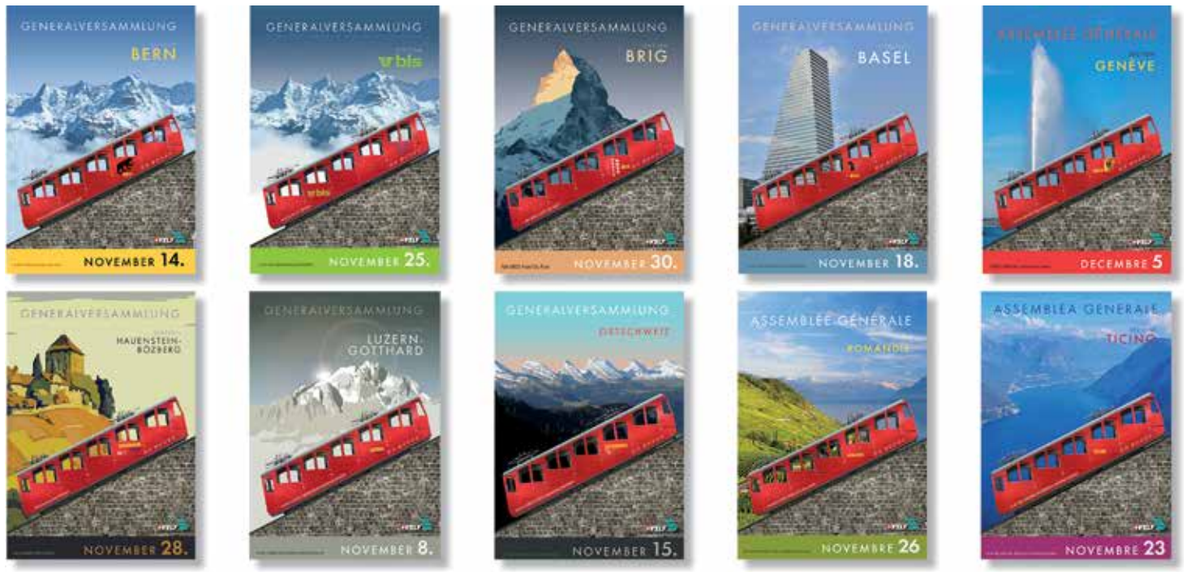
L'amélioration de l'environnement fais partie depuis de nombreuses années du Credo de Pilatus et est ancrée fortement dans la vision du futur de l'entreprise. De par son rôle de leader dans le développement et la production aéronautique, Pilatus s'efforce d'agir de manière responsable et respectueuse de l'environnement avec les matières premières existantes et les ressources énergétiques. L'Optimisation des processus de production en font partie, de même qu'une infrastructure durable. Mais surtout cela passe par des objectifs tels que le développement d'avions avec une faible consommation de carburant et de faibles émissions sonores.
La pierre angulaire de la recherche et du développement chez Pilatus est l'ingénierie. Une équipe hautement qualifiée de plus de 300 ingénieurs s'attache à ce que des améliorations continuelles soient apportées aux différents types d'avions existants et développe de nouveaux modèles d'avions. Le courage, les visons et les pres-



tations de pointes ont rendu Pilatus plus fort. Les collaborateurs sont le moteur de l'entreprise et ont rendu le succès possible. La culture d'entreprise est imprégnée par un haut niveau de sensibilisation à la qualité, une forte orientation clients et un grand engagement de nos collaborateurs.
Source : www.pilatus-aircraft.com

Les pilotes et les mécaniciens de locomotives ont beaucoup de similitudes. Sécurité, responsabilité, travail de nuit, etc. De plus ils sont assis tout devant. L'ensembles des décisions doivent être prises de manière rapide et réfléchies, toujours dans l'intérêt de la sécurité. Les décisions prises, avec leurs conséquences pour les humains et la machine reviennent toujours au décideur. Les deux groupes professionnels sont investis d'une grande responsabilité personnelle et de grandes compétences dans la prise de décisions. Ce défi doit être relevé jour après jour, peu importe les conditions. Le mécanicien et le pilote ne se reposent que sur eux-mêmes. Une profession captivante avec beaucoup de responsabilités et de compétences individuelles.
Le repas de midi qui a été offert par la section VSLF BLS, s'est déroulé dans le restaurant Allmendhuisli situé à proximité. Suite au repas et durant le chemin du retour, des discussions intéressantes autour du chemin de fer et du trafic aérien se sont poursuivie. Nous adressons un merci tout particulier aux deux organisateurs Daniel Brönnimann, responsable Marketing VSLF BLS et initiateur de cette excursion, ainsi qu'à Andreas Dellenbach, co-président VSLF BLS, pour le déroulement de cette journée et pour l'organisation parfaite qui y a contribué.

Assemblées Générales des sections 2019



COTISATION MENSUELLE

La même bonne prestation,
10% moins cher.
Comité VSLF

Lors de l'assemblée générale VSLF du 26 mars 2019 à Naters VS, la base a accepté la motion émanant de notre caissier central Rolf Siegenthaler. Cette motion prévoir d'abaisser la cotisation mensuelle dès le 1er janvier 2020 de 34 francs à 30 francs. Ceci est rendu possible grâce à une bonne tenue de la caisse et à la digitalisation.

PROPHÉTIE

Prophétie des indiens du buttoir

In memoriam Hans G. Wägli

Hans G. Wägli est décédé

Hans G. Wägli a travaillé plus de 40 ans pour les CFF avec passion. Sa carrière s'est déroulée comme sur des rails : de sa fonction de chef de gare, il s'est élevé jusqu'à celle de responsable du service de presse des CFF. En 1980 il a rédigé le premier «Wägli», qui s'est imposé depuis comme l'ouvrage de référence sur le réseau ferré de Suisse. Après 30 ans, la troisième édition de cet ouvrage culte est parue, ouvrage dans lequel chaque aiguille, chaque voie, chaque pente et chaque rampe, sans oublier les tunnels les altitudes et l'ensemble des bâtiments disposés le long du réseau sont retranscrits.

Il a aussi rédigé le livre "Leviers tringlés et signaux " qui retranscrit l'histoire résumée des anciennes techniques de sécurité ferroviaire et qui débute avec les premiers signaux mécaniques en décrivant les premiers postes d'enclenchement et leur environnement. Le texte se concentre sur le passé en Suisse. Il inclut cependant les développements intervenus à l'étranger dans le sens où ils ont eu un impact sur ce qui s'est passé chez nous et qu'ils permettent de comprendre le contexte. Un nombre incalculable de référence aux installations, particularités locales et aux événements vécus illustrent ce rapport mais ne prétendent pas en représenter l'exhaustivité.

Hans était toujours invité à nos assemblées générales.

Nous garderons un souvenir honorable de Hans Wägli.

Le comité central du VSLF

IN MEMORIAM

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

Heinz Mägli
Section Basel
*1963
† 24. 5. 2019

Ernst Burkhardt
Section Ostschweiz
*1931
† 26. 6. 2019

Un recueillement silencieux
Comité central VSLF et tous les collègues