



SEV N°2

Le journal du Syndicat du personnel des transports



MICHAEL SPÄHR

DESSERTE DE BASE

Plaidoyer pour le service public

Éditorial de Barbara Keller,
vice-présidente SEV

► p. 3

Lorsque je monte dans le train le matin je suis rarement seule : le personnel hospitalier, les employé-es de bureau, les apprenant-es ... des personnes avec des histoires différentes voyagent ensemble et ont besoin de transports publics (TP) qui fonctionnent. Le service public est synonyme de fiabilité et nous garantit d'arriver en toute sécurité pour nous rendre au travail, rentrer à la maison, retrouver nos familles. Dans le service public, ce n'est pas la rentabilité des lignes qui compte, mais la couverture de l'ensemble du territoire suisse, c'est cela qui occupe le centre des intérêts.

Il peut y avoir des krachs boursiers, mais le service public quant à lui garantit sécurité, desserte et cohésion. Il assure la mobilité, l'information et la participation, indépendamment du lieu de domicile, du revenu ou de la situation personnelle. Il nous concerne tous.

Cela n'est pas valable uniquement pour le trafic voyageurs ; le trafic marchandises aussi assume une tâche centrale pour la société. Les convois de fret ferroviaire roulent souvent la nuit, à l'écart de l'attention du public. Ils assurent la desserte de notre pays, déchargent les routes et sont la condition d'une politique crédible de transfert du trafic. Si nous voulons traiter avec sérieux la question du changement climatique, la part du rail doit augmenter sensiblement. Et cela ne peut être possible que si le trafic marchandises est considéré non pas à part selon des critères de rentabilité, mais en tant que partie intégrante du service public, avec le financement qui en découle.

Le service public est attaqué de toutes parts : programmes d'économies, libéralisation, pression permanente pour une meilleure efficacité érodent ses fondements ou, pire, mettent en péril son existence.

Ce qui me préoccupe, c'est que ces attaques nous touchent aussi, nous tous : les employé-es paient de leurs conditions de travail qui se détériorent, la population subit le démantèlement des prestations.

Aujourd'hui ce sont les collègues de la SSR qui sont touchés, demain ceux des TP. L'initiative « 200 francs, ça suffit ! » sur laquelle nous votons le 8 mars, illustre parfaitement les conséquences d'un démantèlement du service public : moins de diversité, moins de couverture régionale, plus de pression sur les employé-es ... et des conséquences graves pour la démocratie.

Pour cette raison nous devons faire preuve de solidarité avec les groupes professionnels, les entreprises, et toutes celles et ceux qui, jour après jour, veillent à ce que ce pays fonctionne. Pour de bonnes conditions de travail. Pour un service public fort. Et pour une société solidaire et responsable.

Branches VPT

Rencontres et échanges entre collègues de la navigation et du rail.

2 et 3

Sous-traitance

Renforcer les contrôles et stopper le dumping social.

5

Drame d'Adamuz

Espagne : le prix de la libéralisation du rail et de la sécurité sacrifiée.

9

Contrôleur battu à mort

Le 2 février, un contrôleur de la Deutsche Bahn a été grièvement blessé à la tête par un homme de 26 ans sans billet qui devait être expulsé d'un train régional express en Rhénanie-Palatinat. Le père de famille de 36 ans, qui élevait seul ses enfants, est décédé à l'hôpital des suites d'une hémorragie cérébrale. Le syndicat allemand des chemins de fer et des transports (EVG) a appelé à une minute de silence dans tout le pays le 4 février à 15 heures et exige des mesures de sécurité supplémentaires de la part des responsables politiques. Le SEV a exprimé sa sympathie à ses collègues allemands dans un message de solidarité et poursuit cette année sa campagne contre la violence dans les transports publics.

Réunions d'info nouvelles BAR

Les réglementations spécifiques au domaine concernant le temps de travail ont été renégociées au sein de la production ferroviaire du trafic voyageurs CFF pour les catégories professionnelles nettoyage, manœuvre, accompagnement des clients et personnel des locomotives.

Le SEV informe sur place des résultats des négociations et répond aux questions:

- 19 février, Bâle, 10h-16h
- 20 février, Goldau, réunion Clean pour le personnel de nettoyage, inscription nécessaire, voir agenda web
- 25 février, Bellinzona, 10h-19h
- 2 mars, Olten
- 5 mars, Genève
- 16 mars, Lucerne, 9h-15h45
- 18 mars, Zurich, 9h-17h
- 20 mars, Lausanne
- 30 mars, Biel-Bienne
- 2 avril, Coire

Des informations plus détaillées sur ces événements, dans la mesure où elles sont déjà connues, sont disponibles dans l'agenda en ligne sur sev-online.ch.

En règle générale, aucune inscription n'est nécessaire.

TL: fréquentation en hausse

Les Transports publics de la région lausannoise (tl) ont transportés 133 millions de personnes l'an dernier, soit 1,8 millions de plus qu'en 2024 (+1,4%). Cela est notamment dû, indique l'ATS, à une fréquentation accrue vers Renens.

Espérons que la direction saura faire rejaillir cette bonne nouvelle sur le personnel.



Les participant·es à la conférence sur le MS Flüelen de la compagnie de navigation du lac des Quatre-Cantons à Lucerne.



JOURNÉE DE BRANCHE NAVIGATION 2026

Conditions de travail tournées vers l'avenir sur les lacs suisses

Sarah Thomas
sarah.thomas@sev-online.ch

Pression économique, différences d'évolution de carrières dans le domaine de la navigation et manque de tours de réserve, ce qui engendre des changements à court terme dans les tableaux de service et des engagements pendant les jours libres: lors de la journée de branche Navigation, il a été question de ces enjeux ainsi que de l'avenir de la navigation sur les lacs suisses.

Peu après 10 heures, sur le MS Flüelen amarré devant le KKL à Lucerne, Gilbert D'Alessandro, président central de la sous-fédération VPT, a trouvé les bons mots pour ouvrir cette journée et résumer l'ambiance qui règne dans le secteur de la navigation. Dans cette branche, aussi petite soit-elle en Suisse, on ressent un lien très fort avec sa profession et une volonté d'y rester fidèle malgré les obstacles, et ces sentiments sont plus profonds que tous les fonds marins. C'est aussi pour cette raison que la journée de branche 2026 a montré une fois de plus que la cohésion entre collègues et des échanges d'opinion francs et ouverts sont les piliers centraux de la navigation. En cette période où certaines compagnies de navigation subissent une forte pression financière et de main-d'œuvre, le dialogue et les encouragements sont nécessaires.

Filières dans la navigation: aussi différenciées que les cours d'eau

Après les salutations de Barbara Keller (vice-présidente SEV), Pablo Guarino (vice-président SEV) et le président central de la VPT Gilbert d'Alessandro, les principaux résultats de l'analyse du système salarial ont été présentés par Katrin Leuenberger, secrétaire syndicale

SEV et responsable de la branche. Il est apparu que comparer systématiquement les compagnies de navigation est certes enrichissant, mais aussi complexe et difficile. Ceci s'explique notamment par des domaines de travail parfois divergents, ainsi que des modèles de carrière et échelons de fonction qui ne sont pas les mêmes. Avant tout, il est nécessaire d'agir concernant les salaires de départ, car ils sont très bas. On réalise une fois de plus que les conventions collectives de travail (CCT) jouent un rôle primordial. Elles ont un impact positif sur la sécurité et la planification des plans de carrière dans le domaine de la navigation, que ce soit par des augmentations salariales, des progressions non systématiques et des mesures d'accompagnement qui contribuent grandement à la sécurité de l'emploi dans la navigation.

Saisie du temps de travail: remplacement et travail durant ses jours libres

Les thèmes suivants ont été vivement débattus: la saisie correcte du temps de travail, l'indemnisation en cas de changement à court terme des tableaux de service et le travail durant les jours libres.

Idéalement, les compagnies de navigation devraient planifier des tours de réserve tout au long de la période d'exploitation, afin de pallier les absences non prévues de dernière minute. Or, cela est une réalité seulement dans peu de compagnies de navigation. Des remplacements non planifiés, effectués pour respecter les horaires, vont souvent pousser au maximum, ou même dépasser, la loi sur la durée du travail (LDT). Cela ne doit pas arriver, car ce sont des infractions. Si quelqu'un vient travailler durant son jour libre, il ou elle doit recevoir immédiatement un nouveau jour libre.

Les collègues de la CGN ont négocié une

bonne solution à ce sujet. Si on leur demande de venir travailler à court terme, en plus du temps de travail, ils reçoivent aussi une bonification de temps allant jusqu'à 150% ainsi qu'une prime pouvant atteindre Fr. 200. Plus la demande survient à court terme, plus l'indemnité est élevée.

Ensemble sur la bonne voie

Pendant les discussions qui ont suivi, il est apparu que quelques compagnies de navigation doivent faire face à de grands défis, alors que d'autres ont enregistré une bonne - voire très bonne - fréquentation. Dans l'ensemble, le ton général de cette journée a été plutôt optimiste, mais aussi combatif. Ce fut l'occasion d'échanges animés entre l'ensemble des participants venant de toute la Suisse.

Perspectives pour le recrutement et journée de branche 2027 Navigation

Vu que tous les thèmes prévus n'ont pas pu être abordés lors de la journée 2026, deux thèmes principaux sont prévus pour la prochaine journée de branche: d'une part il sera question de comment les négociations salariales sont organisées dans les diverses entreprises et quelle sera la procédure si aucun accord n'est trouvé. D'autre part, la situation dans les compagnies de navigation en matière de main-d'œuvre, la fréquentation et les horaires sera également au centre des débats. Une rétrospective positive en ce qui concerne le recrutement des membres: ici les sections du domaine de la navigation ont fait du très bon travail pendant l'année écoulée.

L'évolution positive du nombre de nouveaux membres répond à une simple logique: plus le taux d'organisation est élevé, plus la force de négociation est importante et meilleurs seront les objectifs atteints pour le personnel. La voie est tracée et il faut continuer à la suivre.

JOURNÉE DE BRANCHE RAIL ET TOURISME

Échanges et solidarité

Ueli Müller et Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

La journée de branche Rail et tourisme du 27 janvier a mis en avant le rôle des branches de la VPT: elles servent à échanger des informations sur les problèmes communs, à rechercher des solutions et à exercer une pression ensemble. Au vu des économies réalisées dans les transports publics, répercutées de plus en plus par les entreprises sur le personnel, cet échange direct est plus important que jamais.

Le président central VPT Gilbert D'Alessandro s'est réjoui d'accueillir presque 60 collègues venus de 15 sections à Berne, et il a remercié le comité de branche pour la parfaite organisation. Il a demandé à tou-tes d'être un instant en pensées avec les victimes du grave accident de train en Espagne (cf. p. 9), parmi lesquelles se trouvaient aussi un mécanicien de locs. Dans ce contexte, Gilbert a déclaré: La sécurité n'est pas un luxe, mais est la condition de base des transports publics. Là où la libéralisation et le profit dominent, finalement, c'est la sécurité qui en pâtit. »

La vice-présidente SEV Barbara Keller et le vice-président SEV Pablo Guarino ont évoqué les négociations salariales. Certes, le renchérissement

moyen est tombé à 0,2% en 2025, mais le SEV a quand même pu obtenir quelques bons résultats et, dans l'ensemble, des résultats acceptables. Cependant, dans beaucoup d'entreprises de transports publics (TP), comme dans d'autres branches, il n'a pas été possible de rattraper complètement le retard accumulé durant les années écoulées au niveau du renchérissement. Les primes des caisses maladie continuent d'augmenter sans qu'elles apparaissent dans l'indice des prix à la consommation. Le message est clair: des salaires corrects et une compensation automatique du renchérissement ne tombent pas du ciel, il faut s'engager pour les obtenir. Des résultats satisfaisants sont parfois possibles seulement avec une mobilisation des personnes concernées.

Sans respect, pas de partenariat social

Le président du SEV Matthias Hartwich est clair à ce propos: «Le syndicat fonctionne sur deux rails.» D'une part, il y a les négociations et un partenariat social qui sont constructifs, d'autre part, on doit pouvoir montrer les dents aux employeurs si nécessaire. «Le respect ne nous est pas servi sur un plateau, il faut lutter pour le recevoir. Cela signifie que tu dois être capable de faire mal à ton adversaire s'il t'a lui aussi fait mal.» Pour

cette raison, le syndicat a besoin de beaucoup de membres, et surtout de membres qui soient prêts à se mobiliser et à participer aux campagnes.

Employeurs plus durs

Plusieurs participant-es ont rapporté que le ton dans leur entreprise avait durci. En clair, il y régnait une mentalité autoritaire au lieu du partenariat social, et les compromis n'étaient plus à l'ordre du jour. On remarquait aussi de l'animosité envers le syndicat. La raison souvent invoquée: la pression des coûts sur les entreprises. Toutefois, qui sème le vent récolte la tempête...

Railplus par exemple, l'alliance qui a vu le jour en 2003 et qui regroupe aujourd'hui 22 chemins de fer à voie étroite ne s'est jusqu'ici pas distinguée par son ouverture aux demandes du personnel. Rien ne s'oppose à ce que les entreprises réalisent des économies en achetant du matériel roulant en commun ou se coordonnent sur des questions techniques. Si elles s'entendent pour serrer la vis au personnel, cela signifie pour les sections des négociations plus difficiles ainsi qu'un besoin accru de cohésion.

Une autre question se pose: devons-nous, en tant que SEV, nous engager davantage à l'avenir en faveur de CCT de branche avec déclaration de force obligatoire? Cela permettrait de

définir plus clairement les conditions de travail usuelles dans la branche et rendrait plus difficile leur contournement, mais cela pourrait aussi entraîner un certain nivellement par le bas. À cela s'ajoute le fait que les employeurs ne sont pour l'instant pas disposés à accepter de telles CCT et que les syndicats concernés n'ont pas de mandat pour cela.

Le recrutement des membres fonctionne

Le vice-président VPT René Schnegg a expliqué que la VPT a pu recruter en 2025 presque 700 nouveaux membres. Ceci a permis de stabiliser l'effectif des membres malgré les nombreuses démissions au sein d'une section. L'expérience confirme que les discussions personnelles, la présence sur le terrain et l'engagement syndical portent leurs fruits. La VPT poursuit en 2026 ses actions qui ont eu du succès pour le recrutement des membres.

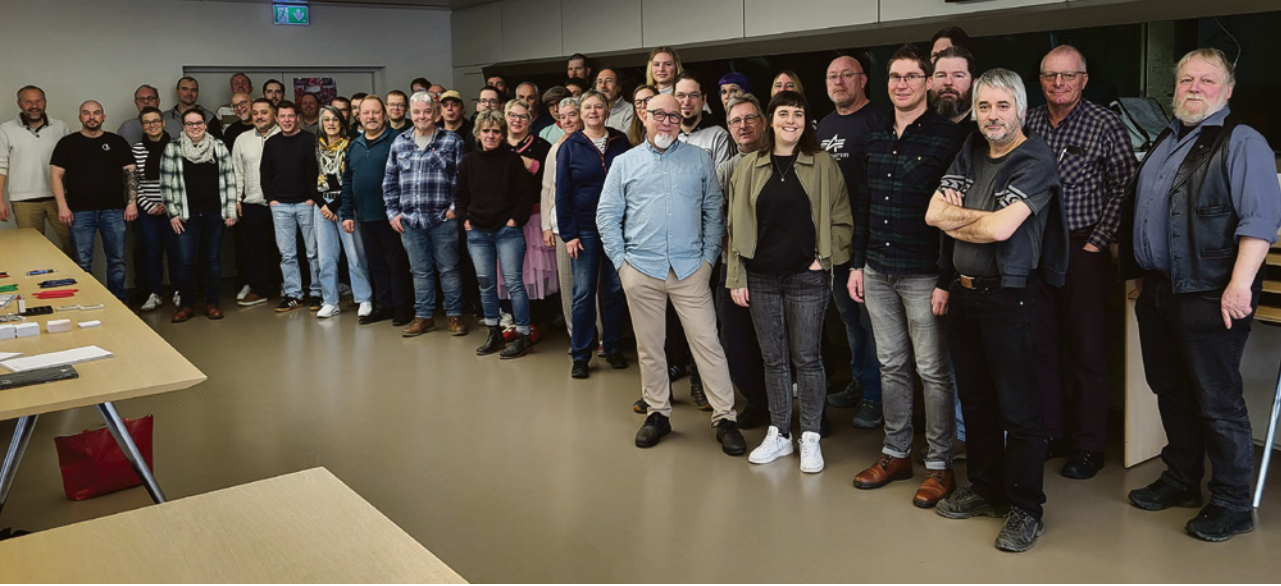
Un thème portait sur les négociations prévues chez BLS dès la mi-février sur un nouveau système salarial. Les participant-es ont souligné qu'une mesure objective des prestations était très difficile et compliquée dans beaucoup de professions. L'objectivité et l'équité sont toutefois indispensables pour éviter que l'insatisfaction et la démotivation des collaborateurs-trices ne causent plus

de tort que de bien. Outre le programme officiel, les échanges entre les participant-es furent particulièrement précieux pour beaucoup. Les discussions pendant les pauses, le repas de midi ou en marge de la séance ont permis de partager des expériences, de comparer les problèmes et de trouver des solutions concrètes. Les collègues ont pu constater que d'autres personnes sont confrontées aux mêmes défis, ou les ont déjà résolus.

Workshop

Dans le travail de groupe sur la structure de la journée de branche Rail et tourisme à l'avenir, à plusieurs reprises le vœu a été exprimé de planifier plus de temps pour les échanges entre les participant-es. Des conseils pratiques pour recruter les membres ont aussi été proposés à la place des statistiques, ainsi que des exemples concrets tirés du quotidien professionnel, et des lieux de réunion plus attrayants.

Cette journée l'a démontré: ces rencontres ne sont pas seulement importantes pour les informations reçues, mais aussi pour soigner les contacts, s'encourager mutuellement et prendre conscience de la force commune. Ceux qui y participent se rendent vite compte qu'ils ne sont pas seuls et qu'ensemble, ils peuvent accomplir davantage!



Les orateurs et oratrices de la VPT et du SEV et les participant-es qui ont pris la parole ont enrichi cette journée.

MARKUS FISCHER

+

L'introduction d'un **salairé minimum** dans le canton de Genève, fin 2020, s'est non seulement avérée **bénéfrique** pour les bas revenus – c'était son but et ils ont augmenté en moyenne de 15% entre 2020 et 2022 – mais elle n'a pas déclenché les effets secondaires indésirables que redoutaient ses opposants, patronat en tête. C'est ce qu'affirme une étude de la Haute école de gestion et de l'Université de Genève. De bon augure pour les nouvelles initiatives prévues dans le Jura (cf. p. 6) et à Berne.

-

Après le grave accident causé par une **rupture de roue** le 10 août 2023 dans le tunnel du Gothard, l'Office fédéral des transports a ordonné des contrôles plus stricts des wagons en Suisse. Il bloque provisoirement un recours déposé par de grands détenteurs de wagons, malgré la concession faite par l'OFT. Les 23 et 31 décembre, deux autres trains de marchandises ont déraillé en Allemagne à cause de ruptures de roues, sans blessé heureusement. Cela confirme les recommandations du SEV (cf. *Journal SEV*, 8/25).



Déraillement le 23 décembre près d'Elze (Allemagne), non loin d'une gare.

KEystone / DPA / JULIAN STRATENSCHULTE

MATTHIAS HARTWICH répond

Investir pour l'avenir

Le 8 mars, les citoyen-nes suisses s'exprimeront sur l'initiative pour un fonds climat. Le SEV a déjà soutenu cette initiative lors de la récolte des signatures et il recommande maintenant de voter oui. Pourquoi?

Le SEV recommande d'accepter l'initiative, car nous nous engageons pour un secteur des transports durable, et le fonds climat y contribue. L'initiative demande que la Confédération investisse chaque année entre 0,5 et 1% du produit intérieur brut (PIB) – soit entre 4 et 8 milliards de francs – dans une infrastructure moderne, sûre et compatible avec le climat. Cela, sans nouveaux impôts ni nouvelles taxes. Le SEV salue depuis toujours de tels investissements. Pour mémoire: entre 1 et 1,5% du PIB a été investi pour l'extension et la modernisation de l'infrastructure ferroviaire, p. ex. pour Rail 2000, le tunnel de base du Saint-Gothard, le RER zurichois, afin d'assurer les liaisons vers les régions.

Que signifie la durabilité dans le secteur des transports? Nous transportons en prenant garde à l'environnement, en utilisant moins de carburants par per-

sonne ou tonne-kilomètre, moins de surface, en produisant moins de CO₂. En outre, les transports publics, en tant que partie intégrante du service public, sont socialement justes car ils sont abordables et fiables pour la clientèle et proposent au personnel des conditions supportables. De plus, les TP sont efficaces car la préservation des ressources est synonyme de bonne gestion et permet à l'ensemble de la société d'économiser sur les coûts, et elle protège le climat. Cela vaut aussi bien pour le transport collectif des voyageurs sur la route (bus) et sur les lacs (bateaux) que sur le rail (trams, trains). Cela s'applique bien sûr aussi au fret ferroviaire. Du point de vue syndical, il est important que le fonds climat finance aussi la formation continue et la reconversion professionnelle des personnes dont les emplois sont affectés par le changement climatique et les mesures de protection du climat. Il est primordial que personne ne soit laissé pour compte. C'est pourquoi, clairement, il faut voter oui à l'initiative pour un fonds climat le 8 mars!

Matthias Hartwich est président du SEV. Une question? Écrivez-nous à journal@sev-online.ch.

ANGLE DROIT

Embauche et santé: Que faut-il dire à l'employeur?



Service juridique du SEV

Lors d'un recrutement, il arrive fréquemment (surtout dans le domaine des transports) qu'un employeur vous pose des questions sur votre santé ou demande un examen médical. Dans ces cas-là, faut-il tout dire ? Qu'est-ce qui est obligatoire et qu'est-ce qui relève de votre vie privée ?

Quelles informations devez-vous donner à l'employeur ?

Vous n'avez pas de devoir général d'information quant à votre état de santé. Si un problème de santé n'est pas susceptible d'affecter votre capacité à exercer le poste à pourvoir, vous n'êtes pas obligé-e de le signaler.

En revanche, vous devez répondre honnêtement aux questions qui concernent directement votre aptitude au poste et informer spontanément l'employeur si un trouble pourrait vous rendre inapte au travail. Par exemple, si le poste que vous convoitez implique de vous déplacer ou de porter des charges, toute maladie ou limitation physique pouvant nuire à cette aptitude doit être signalée.

Vous ne devez toutefois pas donner le détail de votre diagnostic (qui re-

lève du secret médical et ne regarde donc pas l'employeur), mais au moins signaler l'existence d'un tel trouble. L'employeur vous demandera ensuite probablement de vous soumettre à un examen médical.

Quelles informations devez-vous donner lors d'un examen médical ordonné par l'employeur ?

Dans le domaine des transports, il est courant que l'employeur demande aux candidat-es de se soumettre à un examen médical. Vous devez alors fournir spontanément au médecin les informations nécessaires pour qu'il évalue correctement votre capacité à travailler dans le poste convoité à court et long terme.

Le médecin ne transmettra alors à l'employeur que les informations strictement nécessaires pour décider si vous pouvez ou non occuper le poste. Vos détails médicaux resteront quant à eux confidentiels, puisque le médecin est lié par le secret médical.

Exemple concret tiré de la jurisprudence (ATF 149 II 337)

Lors de son embauche comme assistante à la clientèle dans une entreprise de transports, une candidate a rempli un questionnaire médical et passé un examen d'aptitude. Elle a indiqué ne pas avoir de problèmes de santé et a été engagée. Quelques mois

plus tard, son employeur a toutefois découvert qu'elle souffrait en réalité d'une maladie chronique et qu'elle avait subi une fracture il y a plusieurs années entraînant une légère boiterie. Elle a été licenciée pour ne pas avoir été honnête lors de son embauche.

Le Tribunal fédéral a retenu que :

- pour la fracture ancienne, comme sa boiterie n'affectait pas sa capacité de travail, elle n'avait pas à la mentionner lors de son embauche ;

- pour la maladie chronique, il aurait été « raisonnablement exigible » qu'elle fournisse au médecin des informations sur sa situation, afin de lui permettre de déterminer si cette maladie aurait pu affecter sa capacité de travail ;

- au final, comme ces deux problèmes n'affectaient pas sa capacité de travail, elle n'avait pas violé son devoir d'information lors de son embauche et son licenciement ultérieur n'était donc pas justifié. Pour autant, son comportement n'a pas été considéré comme exempt de tout reproche ; elle aurait dû être davantage transparente.

En résumé, ce n'est pas la maladie en soi qui compte, mais son impact sur le travail à accomplir. En cas de doute sur un licenciement ou une question de santé liée à l'embauche, contactez le SEV : nous pouvons vous conseiller et vous accompagner.

THURBO

Restrictions budgétaires à la police des transports sur le dos de la sécurité



© THURBO

Renato Barnetta. À l'avenir, la police des transports (*Transportpolizei*, TPO) accompagnera moins des trains de nuit du RER. Cela aura des conséquences négatives pour la sécurité des passagers et du personnel. Pour Thurbo (filiale à 90 % des CFF et 10 % du canton de Thurgovie), mise devant le fait accompli, et le SEV, cette prétendue mesure d'économie est inacceptable.

À la fin de la semaine dernière, la direction a informé les collaborateurs de Thurbo que la TPO allait

adapter l'accompagnement des trains de nuit du RER en raison d'une forte pression sur les coûts. Les interventions seraient désormais planifiées de manière sélective et en fonction de la situation, a déclaré la direction de Thurbo. Cela signifie qu'à l'avenir, les trains de nuit du RER ne seront plus accompagnés par le personnel de sécurité de la police des transports sur l'ensemble du réseau.

Cette annonce a pris les collaborateurs et le SEV au dépourvu.

Immédiatement après cette annonce, de nombreux membres du SEV déçus ont contacté la secrétaire syndicale responsable, Alexandra Akeret : « Les réactions allaient de la déception à la colère face à cette mesure d'économie. Beaucoup ne comprenaient pas qu'on réduise la sécurité alors que Thurbo s'était clairement prononcé contre la violence dans les transports publics. » En novembre dernier encore, Thurbo avait cosigné la « Charte contre la violence dans les transports publics ». Cela soulève des questions. Il est compréhensible que de nombreux employés de Thurbo se sentent déçus et pas pris au sérieux.

Thurbo fait appel à la police des transports

La secrétaire générale du SEV, Alexandra Akeret, a enquêté sur la question et contacté Christian Baumgartner, responsable du marché chez Thurbo. La conversation de 20 minutes a permis d'y voir plus clair. La direction de Thurbo a également été mise devant le fait accompli, a expliqué Christian Baumgartner lors de l'entretien. Elle a donc décidé d'en informer immédiatement les collaborateurs.

Pour Thurbo, il est inacceptable que la TPO n'accompagne plus tous les trains de nuit. L'entreprise de transport est déjà intervenue auprès de la TPO. Dans une lettre adressée à la direction de la TPO, Thurbo demande que des solutions soient immédiatement proposées pour résoudre rapidement cette situation. Cela est particulièrement important pour le personnel et les clients, notamment sur les lignes désertes et dans les gares isolées.

Quelle est la suite ?

« Le SEV salue l'action de Thurbo et prévoit d'autres mesures contre ces mesures d'économies de la TPO », souligne Alexandra Akeret. La direction a assuré au SEV qu'elle l'informerait immédiatement dès qu'elle aurait reçu une réponse à sa demande. En outre, la direction a demandé au personnel de Thurbo, dans une communication interne, de veiller à sa sécurité personnelle et de signaler tout incident ou situation dangereuse.

JEUNESSE SEV

Week-end de luge



LDO

La commission Jeunesse du SEV a organisé un week-end de luge du 23 au 25 janvier. Outre les joies de la luge à Stoos (SZ), le groupe a également visité le Fronalpstock (photo). Des collègues des syndicats allemands et autrichiens étaient également présents.

ENQUÊTE SANTÉ BUS – TRAPHEAC

Réservez la date !



Unisanté. Les premiers résultats de l'enquête sur la santé des conductrices et conducteurs de bus TRAPHEAC vont être rendus publics lors d'un colloque intitulé :

« Santé du personnel de conduite en Suisse: Qu'en disent les conducteurs de bus, les chercheurs et les responsables politiques ? »

Le **24 avril**, à Unisanté, Auditorium du bâtiment Valine (Route de la Corniche 21, 1010 Lausanne) en face de l'arrêt de métro M2 Vennes (Aquatris). De 9h30 à 12h + Apéro dinatoire. L'inscription s'ouvre bientôt. Réservez la date !



SOUS-TRAITANCE

Renforcer les contrôles, stopper le dumping!

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Les syndicats font pression sur le Parlement européen pour obtenir une réglementation plus stricte en matière de sous-traitance – voir encadré en bas à droite. Dans les transports publics suisses, il existe également différentes formes de sous-traitance: certaines sont inévitables, comme le remplacement du train, d’autres inutiles. Toutes comportent le risque que les entreprises contournent les conditions de travail habituelles dans la branche afin d’obtenir des avantages concurrentiels. Le SEV entend lutter plus fermement contre ce dumping social.

Lors du dernier congrès du SEV des 12 et 13 juin 2025, les délégué-es ont adopté à l’unanimité la proposition «Mettre un terme aux abus de la sous-traitance» émanant de la section VPT des TPF (Transports publics fribourgeois). Cette requête demande au SEV «de prendre des mesures pour lutter contre les abus dans le domaine de la sous-traitance, abus qui entraînent un dumping salarial et social».

Cette requête formulée au congrès est à mettre en relation avec la lutte menée depuis des années par la section VPT des TPF pour améliorer la CCT des Transports publics fribourgeois, comme l’a expliqué Fritz Haenni, ancien président de la section, qui est à l’origine de la demande. Une CCT améliorée a certes pu être signée l’année passée: elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et constitue un succès pour le personnel des TPF. Mais il reste dans la région de Fribourg des entreprises de bus (non-concessionnaires) qui ne dis-

Les lois sont claires, mais leur application déficiente

«Les dispositions de la loi sur le transport de voyageurs (LTV) et celles de l’ordonnance sur le transport de voyageurs (OTV) doivent également être respectées dans les cas de remplacement d’un train par des bus, même dans le cadre d’un contrat d’exploitation, d’une délégation de mandat ou d’une sous-traitance», insiste Simon Burgunder, coordinateur politique au SEV. «À l’art. 9, paragraphe 2, al. e LTV, il est clairement stipulé comme condition préalable à toute concession pour le transport de voyageurs que les dispositions en matière de droit au travail doivent être respectées et que les conditions de travail en usage dans la branche doivent être garanties. Cette condition vaut également dans le cas d’un contrat d’exploitation selon l’art. 20 OTV et dans le cas du remplacement d’un train.

Les dispositions légales sont claires. Mais leur application et leur contrôle laissent à désirer. Ce sont les mandants qui devraient effectuer ce contrôle, car c’est à eux que le devoir incombe de s’assurer que les directives sont respectées. L’OFT, les cantons et les chemins de fer qui recourent à des sous-traitants pour le remplacement d’un train sont censés y regarder de plus près, exiger les attestations appropriées et vérifier aussi que les dispositions qui s’y trouvent soient effectivement respectées.»

posent pas de CCT et qui œuvrent dans des conditions de travail nettement plus mauvaises. «Ces entreprises économisent ainsi des frais de personnel et, lors de soumissions de mandats visant à remplacer un train, peuvent soumettre des offres nettement plus avantageuses que celles d’entreprises soumises à une CCT correcte», poursuit Fritz Haenni.

Les négociations autour de cette CCT ont sensibilisé la section des TPF à ce problème, ce qui a poussé Fritz à regarder de plus près les adjudications faites en Suisse ces dernières années pour le remplacement d’un train par des bus. Il a fait la constatation suivante: les mandats ont été confiés également à des entreprises sans aucune CCT qui versent des salaires misérables. À des entreprises qui versent de très faibles indemnités pour travail nocturne et dominical, et pratiquent des règlements de frais anecdotiques. Et encore, quand il y en a! À des entreprises qui n’engagent intentionnellement que du personnel roulant à temps partiel, et utilisent des chauffeurs auxiliaires sur appel, sans salaire fixe. Les chauffeurs sont donc exploités; s’ils acceptent ces conditions d’engagement déplorables et précaires, c’est parce qu’ils ont absolument besoin d’un emploi. Concernant de telles entreprises, Fritz a également entendu parler d’entorses à la loi sur le travail: certain-es employé-es travailleraient jusqu’à douze heures d’affilée. Or, le remplacement d’un train par des bus n’en reste pas moins un transport public soumis à la loi sur la durée du travail (LDT), et pas seulement l’ordonnance sur les chauffeurs, OTR1. (cf. encadré 1: «Les lois sont claires, mais leur application déficiente»).

Concurrence déloyale

«Pour bénéficier de mandats rémunérés par l’argent des contribuables, ces entreprises s’octroient donc un avantage concurrentiel par rapport aux employeurs qui jouent correctement le jeu. C’est inacceptable! Dans les mandats publics, les exigences doivent être les mêmes pour tout le monde. Et celui qui ne répond pas à ces exigences n’a pas droit à ces mandats», déclare Fritz Haenni. «Cela signifie que seules les entreprises disposant d’une CCT et respectant la LDT ont le droit de concourir pour le remplacement d’un train par des bus. Voilà ce que doivent exiger, contrôler et appliquer l’Office fédéral des transports (OFT), en tant qu’autorité de surveillance, et les cantons, en tant que mandants!

Certes, la LDT n’est pas vraiment facile à comprendre. Mais ce n’est pas une excuse pour la violer de manière systématique et, du côté des autorités, pour ne pas contrôler son application. Car les chauffeurs surmenés constituent un

Pression des syndicats pour une directive européenne

La Confédération européenne des syndicats (CES), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et d’autres associations faitières syndicales demandent la création d’une directive européenne sur le recours à la sous-traitance. Cette directive n’autoriserait plus que deux niveaux de sous-traitance au maximum et interdirait de déléguer des tâches essentielles.

Le 3 décembre, la Commission de l’emploi et



Image inhabituelle en ville de Berne, un bus des TP fribourgeois remplaçant un tram.

risque pour la sécurité. Et s’ils sont insuffisamment formés, mal informés, peu familiers des lieux et démotivés, cela devient fâcheux aussi pour la clientèle.»

Agir avant qu’il ne soit trop tard

Fritz Haenni a l’impression que le dumping salarial et social dans le domaine du remplacement d’un train par des bus, et dans d’autres sous-traitances liées aux transports publics (TP), a augmenté ces dernières années. «C’est pourquoi il faut rapidement y mettre un frein avant que cela ne devienne la norme. En tant que chauffeur de poids lourd, j’ai moi-même assisté à la dégradation progressive des conditions d’engagement dans le transport longue distance, en raison d’un dumping qui frise l’esclavagisme. Il ne faut pas que cela se produise dans les TP, raison pour laquelle il faut étouffer le mal dans l’œuf.»

Lutter au niveau syndical et politique

Pablo Guarino, vice-président du SEV, qui encadre depuis plusieurs années la VPT TPF, et qui a participé à la formulation de la requête auprès du congrès, s’occupe aujourd’hui, avec la vice-présidente Barbara Keller, des entreprises de transport concessionnaires. Il précise: «Il arrive parfois que certains trains doivent être remplacés par des bus, et il est techniquement normal que les compagnies ferroviaires qui n’ont pas de bus mandatent des entreprises de bus pour ce travail. Mais il est inacceptable que des entreprises obtiennent des mandats de remplacement d’un train alors qu’elles ne disposent d’aucune CCT garantissant le respect de la LDT et des conditions de travail en vigueur dans les TP. Dans toutes les sous-traitances, le SEV entend désormais regarder cela de plus près et attend la même vigilance de la part des entreprises de transport qui attribuent des mandats, de l’OFT et des cantons.»

Pour le SEV, Pablo Guarino retient principalement trois niveaux d’action afin de lutter contre le dumping social dans le domaine de la sous-traitance, comme le mentionne et l’exige la demande formulée au congrès:

- intervenir sur la scène politique et à tous les niveaux, afin d’empêcher le recours (inutile) aux sous-traitants et l’utilisation abusive qui en est faite;
- prendre des mesures pour déclarer les CCT contraignantes et contrôler que les compagnies et les entreprises tierces respectent rigoureusement les directives de la CCT;
- agir à l’échelle du syndicat et détecter tout abus dans le recours aux sous-traitants.

Pablo Guarino insiste également sur ce point:

«Pour que le SEV puisse intervenir en cas de sous-traitance abusive, il doit pouvoir compter sur les déclarations des employés concernés et il a besoin de moyens de preuve, tels que contrat de travail, fiche de salaire ou tableau de service.»

Sous-traitance de lignes de bus

«La sous-traitance de lignes de bus intervient principalement pour des raisons de coût. En fin de compte, pour le mandant, cela ne débouche pas sur les économies espérées, mais plutôt sur une dégradation des conditions de travail et sur des défauts de qualité», constate Pablo Guarino.

Prenons l’exemple des Transports publics genevois (TPG). Conformément à la «loi sur les TPG», ceux-ci ont l’autorisation d’externaliser au maximum 10 % de leurs charges. En 2017, lorsque la majorité de droite du Grand Conseil genevois a voulu relever la limite légale des externalisations à 15 %, le SEV et ses alliés politiques ont réussi à empêcher cette mesure en menaçant de lancer un référendum. Les TPG recourent à cette possibilité de sous-traitance sur plusieurs lignes de bus, en particulier dans le trafic transfrontalier. Le personnel des sous-traitants des TPG a des conditions de travail nettement moins favorables que celui des TPG. L’année dernière, le SEV a obtenu que ces sous-traitants renouvellent la CCT avec lui afin de garantir de meilleures conditions de travail dès le début 2026, mais le contrôle de la mise en œuvre effective nécessite encore des efforts considérables.

La sous-traitance de lignes de bus a également existé un certain temps dans les Transports publics de la région lausannoise (TL), où l’entreprise sous-traitante MSA n’avait pas de CCT et versait des salaires nettement inférieurs à ceux des TL. Le SEV s’est battu contre ce dumping au moyen d’interventions politiques, jusqu’à ce que le gouvernement vaudois, en janvier 2021, interdise pratiquement la sous-traitance des lignes de bus.

Autres externalisations

Outre les prestations routières, les entreprises de transport recourent également à la sous-traitance pour des travaux comme le nettoyage, la réparation et l’entretien des véhicules (par exemple le service des pneus). Cette situation est un inconvénient pour les chauffeurs qui, pour des raisons de santé, n’ont soudainement plus le droit de conduire: en effet, on ne peut plus les utiliser pour de tels travaux qui leur permettraient pourtant de rester au sein de l’entreprise.

Dans l’entretien du matériel roulant des entreprises ferroviaires, on constate également une tendance à la sous-traitance, essentiellement auprès des fabricants de véhicules. Les externalisations de la maintenance technique ont également le désavantage que les entreprises deviennent dépendantes de leurs sous-traitants. La facture peut devenir salée lorsque des techniciens externes doivent venir sur place le week-end ou la nuit.

Le SEV demande donc à ses partenaires sociaux de ne confier leurs travaux de maintenance, de réparation ou de nettoyage qu’à des entreprises qui ont réglé leurs conditions de travail dans des CCT de valeur au moins équivalente, afin que les CCT des partenaires sociaux ne soient pas vidées de leur substance (cf. position du SEV sur la politique syndicale et contractuelle 2025).

USS

Renforcer la protection de la santé au travail

USS. « Le travail rend trop souvent malade », a déclaré l'Union syndicale suisse (USS) dans un communiqué début février, suite à sa conférence annuelle. Les absences maladies ont augmenté d'un tiers depuis la pandémie, équivalant à 80 millions d'heures de travail supplémentaires, selon le syndicat.

Les douleurs dorsales et des troubles psychiques sont les causes principales des arrêts maladies, d'après une étude de l'OFSP citée par Gabriela Medici, coresponsable du secrétariat de l'USS. Les métiers de la vente, de la construction ou de la santé sont principalement concernés, entre autres.

Pour mieux protéger la santé des travailleurs, l'USS recommande de contrôler les employeurs tous les 2 ans, alors que les cantons effectueraient actuellement des contrôles tous les 20 ans. Elle demande aussi un arrêt immédiat de l'extension du travail du dimanche et de l'allongement de la journée de travail à 17 h, décidée par le National.

« Les absences longues durées augmentent aussi, de manière particulièrement préoccupante »,

relève l'USS. Ce qui influence « le risque de licenciement, d'invalidité et de séquelles durables pour la santé » sur la durée. C'est également la première fois depuis 20 ans que la probabilité de devenir invalide a augmenté, souligne le syndicat.

L'USS rapporte que certains continuent de travailler malgré leurs problèmes de santé, aggravant leur situation médicale. Les travailleurs rapportent aussi des « conditions de travail éprouvantes », selon l'USS : une pression du temps, manque de personnel ou horaire irrégulier qui les pousseraient à travailler sur leur temps libre pour combler les exigences.

L'USS reproche ainsi à « de nombreux employeurs » de miser sur des « mesures alibis » (cours de gestion du stress), au lieu de s'attaquer aux problèmes structurels. Elle déplore une loi du travail « peu appliquée » et une protection légale « constamment affaiblie ». Les absences pour maladies sont en augmentation, regrette l'USS qui demande à la Confédération et aux cantons « une offensive de mise en œuvre » pour la protection de la santé au travail.

JURA

Initiative pour réformer le salaire minimum

Yves Sancey, avec L'Événement syndical. Portée par un large front d'acteurs politiques et syndicaux, la récolte de signatures visant à corriger les lacunes de la loi existante a débuté le 15 janvier.

En matière de salaire minimum, le Canton du Jura a montré le chemin en adoptant en 2013 déjà, par la voix populaire, une initiative en avance sur son temps. Il a fallu cependant cinq années supplémentaires pour appliquer enfin un premier barème, prévoyant dans un premier temps une rémunération de 20.- francs de l'heure.

Aujourd'hui, près de huit après son entrée en force, le dispositif montre des limites évidentes qu'entend désormais corriger un vaste front de forces politiques et syndicales – Unia, mais également le SEV par la voix de Vincent Barraud, sont de la partie – à travers une nouvelle initiative. Estampillée par un slogan programmatique (« Salaire minimum: pour vivre, pas pour survivre »), l'opération de récolte de signatures qui a débuté le 15 janvier, a été précédée la veille par une conférence de presse où il a

été possible, pour les représentants des organisations impliquées, de développer leurs arguments.

Une indexation automatique

Les thèmes abordés ont permis de saisir les failles de la loi existante. La première, et sans doute la plus importante, se réfère au champ d'application du salaire minimum. A l'heure actuelle, celui-ci ne concerne pas les employés au bénéfice d'une Convention collective de travail ou d'un Contrat type de travail dont la rémunération est inférieure au salaire minimum cantonal. Cette grosse exception présente l'inconvénient majeur de garder sous le seuil de pauvreté bon nombre de travailleurs actifs dans des secteurs sensibles comme celui de l'hôtellerie-restauration. Un état de fait, celui d'une bascule dans la précarité, dû au montant du salaire minimum (23 francs de l'heure actuellement), correspondant à ce que le Canton a fixé comme minimum vital.

Dès lors, bon nombre de salariés avec un taux d'occupation de 100% se voient obligés de recourir à l'assistance sociale. Les initiants consi-

dèrent que le montant fixé par la loi doit faire l'objet d'une indexation automatique au renchérissement du coût de la vie.

L'égalité pour les femmes

Les intervenants ont souligné que le risque de pauvreté est nettement plus élevé chez les femmes. Au Jura comme ailleurs en Suisse, des métiers essentiels comme les soins, le nettoyage, la restauration ou la vente, sont très majoritairement féminins. Un salaire minimum indexé permettrait d'atteindre le seuil de dignité et comblerait, sur ce terrain, l'écart avec les revenus des hommes. Les promoteurs de l'initiative ont rappelé, enfin, que toutes les études réalisées en Suisse montrent que l'introduction d'un salaire minimum ne représente aucune menace pour l'emploi. Cela contredit par les faits et par des données statistiques les arguments des associations patronales et des partis bourgeois. Quatre autres cantons disposent d'un salaire minimum: Neuchâtel, Genève, Tessin et Bâle-Ville. Vaud et Valais voteront dans les mois à venir.



CCT SWISS 2027

Les négociations ont débuté

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Les négociations sur le renouvellement de la CCT du personnel au sol de Swiss ont débuté le 2 février. Comment SEV-GATA, syndicat de la branche aviation du SEV, s'est-il préparé et quelles sont ses revendications ?

« Notre objectif est de parvenir à un accord durant le premier semestre et d'obtenir de bonnes améliorations, car à la fin juin la CCT actuelle pourrait être dénoncée pour la fin de l'année », déclare le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn. Il est président de SEV-GATA et dirige la délégation de négociations.

Sounding board

La délégation est relativement petite. Cependant, elle repose sur un sounding board d'une trentaine de personnes. En font partie des membres désignés par les collègues de leurs services ou qui ont annoncé leur intérêt dans le cadre de l'enquête réalisée par SEV-GATA auprès de ses membres de Swiss entre la mi-novembre et le début de décembre. Sur la base des résultats (voir ci-dessous), la délégation de négociations a établi un catalogue de revendications et en a discuté le 30 janvier avec le sounding board, puis l'a présenté à Swiss le 2 février.

« Entre chaque étape de négociation, nous informerons le sounding board des résultats intermédiaires et examinerons quels objectifs nous pourrions et voudrions atteindre ensemble



Des négociations constructives sont souhaitables, mais les membres sont prêts à passer à la vitesse supérieure.

et de quelle manière », poursuit Philipp Hadorn. « Grâce au sounding board, nous pouvons connaître la position de nos membres quant à un engagement personnel pour faire valoir leurs revendications si une escalade des mesures devait s'avérer nécessaire. »

Résultats de l'enquête

Dans cette enquête, on a demandé aux membres dans quelle mesure ils se sentaient prêts et capables, en cas de mobilisation, de participer personnellement et d'assumer des tâches concrètes : 78 % ont assuré qu'en cas de besoin, ils participeraient à des assemblées du personnel, 71,5 % se sont dit prêts à participer à une grève d'avertissement et 28 % sont disposés à organiser des assemblées dans leurs services.

De plus, les membres ont priorisé les revendications dans le cadre de cette enquête : « La priorité est donnée à une bonne rémunération, suivie d'indemnités adaptées », c'est le bilan tiré par Philipp Hadorn. Pour les membres, une ré-



Le personnel technique ressent un énorme besoin d'améliorations de la CCT.

duction de la durée du travail hebdomadaire et annuelle est également très importante, en particulier pour le personnel technique. Car en plus du rythme du travail en équipe – par exemple 5/5, soit cinq nuits de travail suivies de cinq jours libres – ils ne veulent pas continuer à devoir effectuer des jours de compensation.

Mis à part cela, il y a des thèmes qui occupent une place importante pour les membres, comme le règlement des remises sur les vols pour le personnel, les indemnités, les conditions-cadres sociales, les conditions de départ à la retraite, etc. « Nous devons voir de quelle manière nous pouvons obtenir des améliorations dans ces domaines », analyse Philipp Hadorn. « Par cette enquête, nous nous sommes assurés de déposer des revendications qui sont importantes pour nos membres, et nous nous sommes aussi donné les moyens de mettre en œuvre ces revendications. »

Réglementations spécifiques pour le secteur technique

« On peut se réjouir du grand nombre de membres qui ont participé à l'enquête, en particulier ceux du secteur technique », ajoute Philipp Hadorn. « Ceci nous a permis de nous rendre compte qu'il y a là un énorme besoin d'améliorations dans la CCT. Nous voulons rendre justice au personnel de Swiss Technik qui travaille par équipe, dehors, par tous les temps, souvent à genou, pour effectuer un travail pénible : pour ces personnes, nous voulons négocier des réglementations spécifiques, comme les BAR aux

CFF. Nous devons mettre l'accent là-dessus. C'est le seul moyen de pouvoir garder tout le monde dans la même CCT, ce qui est dans l'intérêt de tout le personnel au sol de Swiss, et au final aussi dans celui de l'entreprise. »

Retard à rattraper et détermination

« Il est important que Swiss – en tant que partie intégrante du groupe Lufthansa – garde à l'esprit que les conditions de travail doivent pouvoir résister à une comparaison sur le plan international », souligne Philipp Hadorn. « Pour assurer le développement d'une entreprise, il ne suffit pas de se positionner avec des produits, comme Swiss vient de le faire avec beaucoup d'engagement et d'énormes investissements. Il faut également investir dans l'attractivité des conditions de travail afin d'être un employeur moderne. Swiss a clairement du retard à rattraper dans ce domaine, nos membres ont des exigences à cet égard et nous nous devons d'y répondre. Nous pensons que Swiss serait bien avisée d'aborder ces négociations avec une marge de manœuvre suffisante et dans un esprit de recherche de solutions, même si cela a un coût. L'innovation n'est jamais gratuite mais elle est souvent payante ! Le personnel est déterminé à obtenir pacifiquement des améliorations raisonnables ou à défaut, à exercer la pression nécessaire. »

Nous espérons que cela soit possible de manière conciliante, constructive et dans le respect du partenariat social. Si ce n'est pas le cas, nos collègues se tiennent prêts-es. »

NOUVELLE INITIATIVE CONTRE LE SERVICE PUBLIC AUDIOVISUEL

Le personnel de la RTS dit «Ça suffit!»

Le personnel de la RTS
journal@sev-online.ch

Depuis des années, la SSR et le service public audiovisuel suisse sont sous le feu des attaques. Le personnel de la RTS en subit les conséquences en première ligne. Il donne ici son point de vue dans un manifeste dont nous publions un extrait.

Une nouvelle salve se présente désormais sous la forme de l'initiative dite «200 francs, ça suffit!» qui entend diviser par deux le budget de la SSR et sur laquelle le peuple suisse se prononcera le 8 mars 2026.

Elle vient des mêmes initiant-es – UDC, Jeunes Libéraux-Radicaux, USAM – qui ont déjà essuyé une cinglante défaite en 2018 avec l'initiative «No Billag», balayée par plus de 70 % de la population.

Ils reviennent à la charge avec, cette fois-ci, un texte au titre trompeur. Car non, 200 francs, ça ne suffit pas! L'accepter reviendrait à démanteler le service public, attaquer son indépendance et l'empêcher de remplir sa mission, plus nécessaire que jamais: assurer la pluralité, la représentation des régions et des minorités, le soutien à la culture et au sport et, dans notre démocratie semi-directe, représenter un maillon essentiel de la formation de l'opinion publique [...].

Ce qui «suffit», c'est de s'en prendre au service public pour ouvrir la voie à des intérêts privés, au risque de voir proliférer le fait divers plutôt que l'analyse, et la polémique au lieu du débat [...].

Ce qui «suffit», c'est de voir chaque année des collègues disparaître par dizaines dans des licenciements collectifs – programmés jusqu'en 2029 et d'assister à la perte de compétences et de savoir-faire essentiels à la qualité de



l'offre.

Ce qui «suffit», c'est le climat de travail mortifère imposé à celles et ceux qui restent, la surcharge et les burn-out et la dégradation continue de nos conditions de travail.

Ce qui «suffit» enfin, c'est de réduire sans fin les moyens de tous les métiers qui contribuent à la fabrication de ces contenus, de l'information au divertissement, du sport à la culture.

Remplir notre mission entraîne nécessairement un coût. Si la répartition et l'efficacité peuvent être débattues, la réponse ne peut se résumer à une coupe à la tronçonneuse. La SSR est

une institution imparfaite, mais d'intérêt général, qui crée du lien entre les différentes régions de Suisse et les expressions de sa diversité culturelle. [...].

Grâce à la redevance, nous pouvons tester, enquêter ou dénoncer. Nous pouvons développer des offres qui ne sont pas rentables, mais qui ont une valeur démocratique, culturelle, citoyenne et qui relèvent de notre identité nationale [...].

Si l'initiative «200 francs, ça suffit!» est acceptée, la SSR n'aura plus les moyens de remplir ces missions, en particulier en Suisse romande et au Tessin. Le public devra se contenter de contenus alémaniques sous-titrés [...].

Pour toutes ces raisons, le personnel de la RTS prend aujourd'hui la parole pour dire «ÇA SUFFIT!» et invite la population suisse à rejeter cette initiative.

Plus d'argent dans le porte-monnaie?

Commentaire de Reto Wyss, USS. L'initiative «200 francs, ça suffit» n'y changera rien. Jamais on n'avait vu les partisans de l'initiative SSR se préoccuper autant du pouvoir d'achat de la population active que dans cette campagne de votation. En Suisse alémanique, les auteur-es de l'initiative «200 francs, ça suffit» font campagne avec le slogan «Mehr Geld für unsere Buezer» (c'est-à-dire «Plus d'argent pour nos travailleuses et travailleurs»). Difficile de faire plus grossier et plus éhonté. Car la recette pour faire économiser de l'argent aux salarié-es ou augmenter leur pouvoir d'achat est simple. Il suffit d'accorder des salaires et des rentes décents, ainsi que des loyers et des primes abordables. Si l'on obtient

des améliorations tangibles dans ces quatre domaines, l'essentiel sera atteint. Or les promoteurs de l'initiative SSR sont aussi les plus grands adversaires du pouvoir d'achat, et mènent actuellement une vaste offensive contre les salaires minimums légaux et pour l'extension du travail dominical et de nuit. Même logique pour les rentes. Les partisans de l'initiative s'attaquent systématiquement à l'AVS, avec un objectif unique: relever l'âge de la retraite et abaisser les rentes. Idem pour les primes maladie. Les mêmes refusent tant d'augmenter les subides que d'introduire des primes fixées en fonction du revenu. Restent les loyers. Sur ce terrain, Gregor Rutz, pourfendeur en chef

de la SSR et figure de proue des propriétaires immobiliers en Suisse, s'emploie au quotidien à garantir que la population active et locataire ne bénéficie d'aucun allégement. Certes, les petites économies finissent par s'additionner. Ne nous y trompons pas. 100 francs par an représentent 27 centimes par jour, soit un café crème toutes les deux semaines... à partager avec toute la famille. L'effet de l'initiative sur le pouvoir d'achat est dérisoire pour les ménages. Pour les grandes entreprises en revanche... Que l'initiative SSR ne vise ni à améliorer le pouvoir d'achat des salarié-es, ni à définir plus précisément la mission du média public, mais bel et bien à démanteler la SSR n'est pas une surprise.

INVESTIR POUR LE CLIMAT.
AUJOURD'HUI COMME HIER

TUNEL DU GOTHARD
DÉBUT DE LA CONSTRUCTION:
1872

8 MARS
2026

OUI À L'INITIATIVE POUR
UN FONDS CLIMAT

Sous-fédérations

24. 2.

Sous-fédération VPT
Branche Bus

Journée de la Branche Bus. L'inscription se fait par l'intermédiaire des présidents des sections.

Infos: vpt-online.ch

10h15 au Centre de conférence Unia, Egghölzi, Berne.

Sections

19. 03.

ZPV Bienne

Assemblée générale. Venez nombreux discuter des thèmes d'actualité de la ZPV Bienne. Un plat froid sera servi après l'assemblée. Retraités bienvenus.

17 h, Mööslitreff, Beundenweg 21, Bienne

20. 5.

LPV - Journée Cargo.
Pour le personnel des locs

Conférence. Le 20 mai 2026 aura lieu au Secrétariat central du SEV à Berne une conférence d'une journée sur le thème du « transport de marchandises » à l'intention des conductrices et conducteurs de locomotives.

La manifestation s'adresse aux collègues qui ne travaillent PAS chez CFF Cargo.

9h30 – 16h30

Secrétariat central du SEV, Steinerstrasse 35, Berne : GL-Saal

Thèmes :

- TDD – Train Driver Directive (directive sur les conductrices et conducteurs de trains)
- Analyse de l'accident du tunnel de base du Gothard
- ETCS (European Train Control System)
- ETF – perspective européenne
- DAC – attelage automatique numérique
- Tour de table final : nos revendications pour le transport de marchandises

Chaque membre peut volontiers inviter des personnes qui ne sont pas membres d'un syndicat afin de leur faire découvrir nos activités. Merci de réserver la date dès maintenant.

Une participation en ligne sera également possible.

Une invitation détaillée avec de plus amples informations suivra en temps voulu. SAVE THE DATE !!

Inscription : sev-online.ch/fr/aktuell/journee-traffic-marchandises/

Agenda 2/26

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines, ISSN 2624-7828.

Tirage: 8179 ex. (total 30996 ex.), certifié REMP au 13 janvier 2025.

Editeur: SEV, www.sev-online.ch

Rédaction: Michael Spahr (réd' en chef), Renato Barnetta, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Sarah Thomas, Tiemo Wydler.

Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, journal@sev-online.ch

Abonnements et changements d'adresse: muta-

tion@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–.

Annonces: Syndicat du personnel des transports SEV, Annonces, case postale, 3000 Berne 6, 031 357 57 57, zeitung@sev-online.ch,

Pré-presse: CH Regionalmedien AG

Imprimerie: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prochain journal : le 6 mars 2026.

Délais pour les annonces/ sections et l'agenda: 23/24 février 2026 à 12h.

Retraité-es

19. 3.

PV Fribourg

Assemblée générale de printemps. L'ordre du jour sera distribué sur place. Les diplômes d'honneur et les distinctions seront remis aux jubilaires. Nous aurons le plaisir d'accueillir dès 11h00, M. David Bonny, député au Grand Conseil fribourgeois et président du groupe PS qui nous exposera tout sur le PAFE, le Programme d'assainissement des Finances de l'Etat. L'assemblée sera suivie d'un repas auquel vous êtes conviés avec votre conjoint/e, la caisse de section prenant en charge les repas, les eaux minérales et le café. Le vin et les autres boissons sont à régler directement au personnel de service. Le menu est composé d'une salade de saison – épaule de porc rôtie sauce graines de moutarde, gratin dauphinois et choux à la crème et garniture de fruits au dessert. Veuillez annoncer votre participation, avec votre conjointe/conjoint/partenaire, en précisant les noms et prénoms au secrétaire : Jean-Louis Scherz, soit par e-mail : jlscherz@bluewin.ch ou SMS ou tél au 079 252 02 51.

Dernier délai : lundi 16 mars 2026, 12h00.

10 h, Auberge de la Gare, Grolley

19. 3.

PV Jura

Assemblée des membres. au restaurant du Jura à Bassecourt jeudi 19 mars à 14h15.

24. 3.

PV Neuchâtel

Assemblée de Printemps. Hôtel des Communes. Les Geneveys- sur-Coffrane. Dès 11h45 apéritif, 12h15 dîner, 14h30 assemblée.

16. 4.

PV Vaud

Assemblée des membres. Le comité de la section a le plaisir de vous inviter à votre assemblée des membres 2026, le jeudi 16 avril à 14 h, à la salle Jean-Villard Gilles de la Maison du Peuple, Place Chauderon 5 à Lausanne. Après un hommage rendu aux collègues disparus, nous traiterons les points statutaires, l'adoption des comptes, les rapports d'activités 2025, ainsi que la présentation des activités 2026.

En cours d'assemblée, Monsieur Jean-Pierre Amann, ex animateur sur espace 2, nous parlera de son travail antérieur et de l'importance de la communication.

Nous vous encourageons à participer à cette assemblée. Les conjointes et les conjoints sont les bienvenus. Pour votre plaisir, les boissons et une collation seront prises en charge par la section. L'assemblée générale est la pierre d'angle de la vie sociale du SEV PV Vaud. Venez-y nombreux ! *Le comité*

CONFÉRENCE DES RETRAITÉS-E-S

mars 27 2026

» Inscription jusqu'au 25 mars : www.uss.ch/conference26

13h00	Arrivée/ouverture des portes
13h30	Ouverture de la conférence par <i>Rolf Zimmermann, président de la Commission des retraité-e-s</i>
13h45	I – Prévoyance vieillesse : rétrospective et perspectives, <i>Gabriela Medici, co-direction du secrétariat de l'USS</i>
	Spoken Word Stefanie Grob & Gerhard Meister
14h45	II – Initiative du chaos de l'UDC (« Suisse à 10 millions »), <i>Daniel Lampart, co-direction du secrétariat de l'USS</i>
15h30	Pause-café
16h00	III – Réseautage et fidélisation des membres après la retraite, échange d'expériences et discussion
16h45	Adoption de la résolution du jour
17h00	Clôture de la conférence, suivie d'un apéritif

SOUS-FÉDÉRATION PV

Discrimination sur l'âge: stop!

Comité central PV. La discrimination fondée sur l'âge est une réalité, que ce soit sur le marché du travail, dans la recherche d'un logement, dans le domaine des assurances, dans l'espace numérique ou dans les soins de santé.

Nous constatons de plus en plus souvent cette forme de discrimination, à laquelle s'ajoute par exemple l'acceptation croissante des paiements en espèces. C'est pourquoi la FARES (Fédération des retraités actifs de Suisse), dont fait également partie

le SEV-PV, a lancé une pétition visant à sensibiliser les autorités politiques à cette question.

Pétition à signer sur : urlz.fr/v2JX ou : <https://urlz.fr/v2JX>

Nous vous demandons de bien vouloir signer cette pétition avant le 1^{er} mars 2026. Merci beaucoup.

Mellone Mario; 1940; employé d'exploitation (impiegato d'esercizio), Renens VD, PV Vaud.

Stempfel Eugène; 1933; Courtepin, VPT tpf.

Si vous souhaitez que le nom d'un parent décédé soit publié, envoyez un e-mail à : journal@sev-online.ch

DÉCÈS

DRAME FERROVIAIRE D'ADAMUZ (ESPAGNE)

Libéralisation mise en question



Yves Sancey, avec la presse espagnole, dont le journal alternatif El Salto (elsaltdiario.com)
yves.sancey@online-sev.ch

Plusieurs dizaines de personnes sont mortes dans deux accidents de trains, ces derniers jours, en Espagne. Après le choc, l'heure est aux questions sur la sécurité. Cheminots et syndicats soulignent l'impact des privatisations sur la dégradation systématique de l'entretien des infrastructures du secteur ferroviaire. Une grève est annoncée.

L'accident ferroviaire survenu dimanche 18 janvier à Adamuz (Cordoue), qui a coûté la vie à 45 personnes et causé des blessures à plus de 120 autres, a provoqué un choc en Espagne, et bien au-delà, dans un pays qui dispose de l'un des plus grands réseaux de lignes à grande vitesse du monde. Parmi les personnes décédées figure le conducteur du train de la Renfe. La collision s'est produite à 19 h 45, à environ 200 km au nord de Malaga. Les trois dernières voitures d'un train de la compagnie privée italienne Iryo allant de Malaga à Madrid ont déraillé, se sont déportées sur la voie voisine quelques secondes avant l'arrivée en sens inverse d'un autre train de la compagnie nationale Renfe. S'est ensuivi un choc à plus de 200 km/h. Le temps entre le déraillement et la collision n'était que de 9 secondes, ne laissant pas au train Renfe le temps de freiner.

La publication du rapport définitif sur les causes de la tragédie n'est pas attendue avant

plusieurs mois. Les premières hypothèses de l'enquête menée par la Commission d'enquête sur les accidents ferroviaires (CIAF) font néanmoins déjà état d'une possible rupture de la voie sur laquelle circulaient les deux trains accidentés, bien que le tronçon ait été rénové en mai 2025. Le ministre des Transports, Óscar Puente, a affirmé à plusieurs reprises qu'il s'agissait d'une voie neuve, fabriquée en 2023. Puente a évoqué un accident «extrêmement étrange» sur une ligne droite, sur un tronçon de voie rénové, avec un train quasiment neuf.

La colère des cheminots et du grand public s'est amplifiée après l'annonce, quatre jours plus tard, du décès d'un conducteur de train stagiaire dans un autre déraillement à Gelida, près de Barcelone, lorsqu'un train de banlieue est entré en collision avec un mur de soutènement. Passé le moment de l'effroi et du deuil, les questions ont rapidement commencé à affluer pour comprendre pourquoi une telle catastrophe a pu se produire.

Avertissements répétés

La version de la surprise et de l'incompréhension face au drame d'Adamuz servie par le ministre des Transports a été mise à mal par la presse et les syndicats. Le 25 septembre 2025, le syndicat CGT avait envoyé une lettre au ministre Puente, dans laquelle il exprimait sa «profonde inquiétude» concernant la «situation actuelle du secteur ferroviaire en Espagne». Le syndicat des conducteurs de train Semaf avait averti l'Adif - l'opérateur du réseau ferroviaire national espagnol - dans une lettre envoyée en août dernier de

l'usure sévère de la voie dans la région d'Adamuz, là où les deux trains se sont percutés. Le syndicat y signalait que des nids-de-poule, des bosses et des déséquilibres dans les lignes électriques aériennes provoquaient des pannes fréquentes et endommageaient les trains sur plusieurs lignes à grande vitesse. Pas de réponses de Puente.

Deux décennies de libéralisation

Dès le lundi après l'accident, le quotidien espagnol conservateur *El Mundo* soulignait «la lente détérioration du réseau ferroviaire espagnol à grande vitesse». Le quotidien évoquait «l'âge» des infrastructures, «un déficit d'investissement important» et «le vieillissement des trains eux-mêmes». Le quotidien avance par ailleurs que le train a commencé à dérailler sur un tronçon de voie non rénové et construit en 1989, précisément au point où se produit le changement de matériel avec celui rénové. Se pose alors la question de qui est dans quelles conditions a réalisé la soudure - l'année passée selon *El Periodico* - entre ces deux pièces à ce point de jonction. L'enquête le démontrera peut-être. Les entreprises bénéficiaires du contrat et chargées de cette rénovation étaient quatre sociétés sous-traitantes figurant parmi les leaders du secteur national de la construction - qui empochent l'argent public mais ne disposent pas des ingénieurs spécialisés. Nous commençons à voir poindre ici les acteurs de l'entretien, des sous-traitants non spécialisés.

Nous arrivons donc au nœud du problème : le processus de libéralisation du chemin de fer es-

pagnol, commencé en 1991 par la directive européenne imposant la séparation entre la gestion des infrastructures (Adif) et l'exploitation des trains (Renfe), permettant aux services ferroviaires tels que la maintenance, la sécurité et les travaux d'être progressivement ouverts à la sous-traitance. Le processus a connu en 2020 une autre étape importante avec l'ouverture du système ferroviaire espagnol à de nouveaux opérateurs : le lowcost français Ouigo et l'italien Iryo dont les employés avaient organisé fin 2025 une grève pour réclamer la signature d'une CCT.

Dès lors, tous les éléments d'un cocktail dangereux étaient réunis. Pour le syndicat SFF-CGT, ce qui s'est passé est lié à «la dégradation systématique de l'entretien des infrastructures et du matériel roulant. Le résultat d'un modèle qui affaiblit la capacité de prévention et de réponse aux incidents. Qui fait de la sécurité un coût à réduire.» Hanny Weissmüller, présidente de la LPV, va dans le même sens : «Adamuz et Gelida ne sont pas des fatalités. C'est le prix de la libéralisation - maintenance externalisée, sous-traitants sans expertise, sécurité sacrifiée. La LPV, exige la fin de l'externalisation, des investissements réels, des effectifs suffisants et des protocoles homogènes : la sécurité d'abord, partout.»

L'ensemble des syndicats espagnols du rail - UGT, CCOO, CGT et Semaf - exigent un nouveau modèle ferroviaire dans le même sens que celui évoqué par la LPV, dans lequel la sécurité prime de nouveau sur la rentabilité et qui en finisse avec l'externalisation comme dogme. Un appel à la grève a été lancé pour les 9, 10 et 11 février.




L'HOMME-CAMÉRA

Yann Becker

Je rencontre souvent Hankawa à l'improviste dans les rues d'Osaka, en train de filmer la ville avec une vieille caméra 8mm. Au café, il m'explique qu'il utilise des pellicules périmées depuis vingt ans et qu'au développement, les couleurs et les formes ne

correspondent plus à la réalité. Personne ne s'en soucie, les films de l'homme-caméra ne sont pas à voir, mais à vivre. Yann Becker, photographe et scénographe suisse, guide également, vit à Osaka depuis 2010.

Ses images racontent un Japon secret, à la rencontre des *Outsiders* et de leurs récits de vie. Sa prochaine exposition «L'ombre d'un rêve» se tiendra au Salon du Livre de Genève du 18 au 22 mars. Son compte Instagram : yann_becker_photography



QUIZ

Es-tu incollable?


- 1. D'où vient Roland Huber, président de la section des Chemins de fer appenzellois ?**

 - a. Appenzell
 - b. Saint-Gall
 - c. Urnäsch
- 2. Depuis le 2 février, quel est le sujet des négos chez Swiss ?**

 - a. Prime du samedi pour le personnel navigant.
 - b. Renouvellement de la CCT du personnel au sol.
 - c. Augmentation du congé paternité pour le personnel navigant.
- 3. Dans quel port s'est tenue la journée de branche Navigation 2026 ?**

 - a. Lugano
 - b. Romanshorn
 - c. Lucerne
- 4. Le SEV craint que si l'initiative «200 francs, ça suffit!» passe ...**

 - a. ... les coupes dans les services publics touchent aussi les transports publics.
 - b. ... les médias privés ne gagnent plus rien.
 - c. ... le conseiller fédéral Albert Rösti doive démissionner.



Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 24 février 2026**:

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur internet: www.sev-online.ch/quiz
Par carte postale: SEV, Quiz, Case Postale, 3000 Berne 6

Le/la gagnant-e sera tiré-e au sort parmi les bonnes réponses et remportera des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**. Son nom sera publié dans le prochain numéro du journal. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Solution du quiz N° 1/2026:
b/a/a/c

C'est **Marianne Droux**, La Tour-de-Trême, membre de la section VPT tpf, qui remporte des **bons CFF d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Roland Huber, mécanicien de locs, Appenzeller Bahnen

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

C'est une reconversion professionnelle qui l'a mené aux Chemins de fer d'Appenzell et l'entêtement de son employeur l'a poussé à adhérer au SEV. Après plus de 33 ans en tant que cheminot et six années à la présidence de la section VPT Appenzeller Bahnen, il lui reste maintenant un grand défi à relever.

Le train rouge à plancher surbaissé des Appenzeller Bahnen part d'Appenzell à 13 h 33. Dans la cabine de conduite, Roland Huber fait un signe avant le départ. Son tour de service a commencé à 4 heures du matin et c'est le dernier trajet. Cela lui est égal de se lever très tôt. Cependant, notre collègue mécanicien de locs précise : « On ne ra-jeunit pas ... mais je vois le bout du tunnel ! » Il veut parler de son départ à la retraite dans deux ans et demi. Ce Saint-Gallois d'origine a encore beaucoup à faire avant cette échéance qui le guette. En effet, en tant que président de la section VPT Appenzeller Bahnen, il se met déjà à la recherche de son successeur, ce qui représente un grand défi, selon lui. Il faut avoir trouvé la perle rare d'ici au début de l'année 2028 ! Notre président de section sait combien il est difficile de trouver un-e collègue engagé-e pour reprendre le flambeau. Il est persuadé qu'aujourd'hui, plus personne n'est décidé à remplir une fonction au sein du comité. Toutefois, Ro-

land fait la rétrospective de ses vingt-cinq dernières années en tant que membre du comité et de président de section avec fierté. Il a contribué activement à l'établissement de la CCT d'entreprise actuelle, souligne-t-il. Les négociations ont commencé en 2004 et il est le seul membre des Appenzeller Bahnen à être depuis le début dans la délégation de négociations. « Nous avons constamment dû apporter des améliorations; la dernière fois c'était il y a tout juste un an », s'exclame-t-il. « On ressent partout la pression des économies. Cependant, la CCT est supportable pour les deux parties. »

« Cela ne peut pas continuer ainsi »

L'engagement de Roland a commencé il y a vingt-cinq ans. À l'époque, il a été sollicité pour un cours qui portait sur la préparation d'une CCT d'entreprise. Lorsque lui et ses collègues ont voulu prendre congé pour ce cours, l'employeur le leur a refusé. Puis, à court terme, ils ont quand même pu participer. Le responsable du cours les a accueillis et a dit qu'il était particulièrement heureux de saluer aussi les collègues d'Appenzell finalement autorisés à venir. Cette déclaration a touché Roland Huber droit au cœur et il s'est dit : « Cela ne peut pas continuer ainsi. » Ce fut le début de son engagement de longue haleine pour le SEV.

S'engager pour un but commun, c'est quelque chose que Roland a dans le sang depuis la naissance. Car son père déjà était syndicaliste et il



RENATO BARNETTA

n'y avait alors pas de discussion lorsqu'il s'agissait d'adhérer au syndicat. « Cela allait de soi », dit-il. « Déjà enfant j'avais de bons souvenirs du syndicat. De plus je me suis toujours intéressé à ce qui se passe autour de moi. » Aujourd'hui encore il apprécie la collégialité et, au SEV, en particulier la mise en réseau. « On a des contacts avec tous les gens à tous les niveaux. Il est intéressant d'apprendre où le bât blesse dans les autres branches. »

Mécano de locs après quelques détours

Roland n'est pas un cheminot typique, comme il le dit lui-même. Notre collègue a fait un apprentissage de monteur-électricien, puis l'école de recrue. Il a travaillé en tant que monteur de systèmes de commande, comme technicien du son, et technicien pour les installations de sécurité antieffraction. Après quelques années, il s'est engagé auprès des chemins de fer d'Appenzell en tant que technicien d'exploitation pour l'entretien des bâtiments. Il était alors père de quatre enfants et cela lui permettait d'être plus proche de sa famille, sans horaires irréguliers ni service de piquet. Ainsi, il a pu passer plus de temps avec ses enfants en bas âge. « Avant je gagnais mieux ma vie, mais ce que j'ai gagné comme temps passé avec ma famille a compensé », souligne Roland. Il a eu plus tard l'opportunité de changer de job pour s'occuper de l'entretien des véhicules. Ce n'était toutefois pas encore la station terminus dans sa carrière. « J'ai lu dans

le règlement d'entreprise que les mécaniciens de locs pouvaient obtenir un salaire plus élevé que celui que j'avais auparavant. Alors, j'ai réfléchi et décidé de suivre la formation de mécanicien de locs », explique-t-il. Depuis ce temps-là, il a de nouveau des horaires irréguliers, mais il voit cela comme un avantage. « Cela m'a permis de faire des choses avec ma famille aussi durant la semaine. » Le travail de technicien ne lui manque pas. « J'effectue maintenant ce genre de travail à la maison », dit-il en riant. Effectivement, notre collègue et sa famille habitent à Gais dans une maison qui date de 1504. « Il y a toujours quelque chose à réparer ! »

Il tient particulièrement à ses responsabilités dans le travail de mécanicien de locs, le fait d'être autonome et toujours en route, raconte Roland Huber. Il apprécie aussi le contact avec les gens. « J'aime bien rouler à travers les villages et faire signe de la main aux habitants. » Pour lui, le contact avec la population est très important. « Si on me fait coucou je réponds toujours. C'est obligatoire, surtout s'il s'agit d'un enfant. »

Les habitants pourront encore se réjouir durant deux ans et demi de voir le président de section qui fait coucou dans le train rouge des Appenzeller Bahnen. Ensuite, il partira à la retraite. Après cela, il le sait déjà, il va devoir augmenter son taux d'activité en tant que grand-père : « Je ne vais pas m'ennuyer », se réjouit Roland en pensant au temps qu'il pourra passer avec ses petits-enfants.

HISTOIRES DE FAMILLE

Bertschy

