



SEV N°3

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ILLUSTRATION: TIEMO WYDLER

STOP VIOLENCE! PLUS DE RESPECT

Derrière l'uniforme, un humain!

Éditorial de Matthias Hartwich,
président SEV

► p. 2

Une nouvelle agression, un collègue décédé : il faut que cela cesse ! Sursee en septembre 2025, Bologne en janvier, Rhénanie-Palatinat en février. Chaque agression, chaque attaque en est une de trop. Après le décès de notre collègue Serkan C., battu à mort lors d'un contrôle de billets en Allemagne, on se pose la question : quand cela prendra fin ? La réponse est la suivante : tant que les entreprises, la politique et la justice ne s'engagent pas avec résolution et détermination à nos côtés, cela ne s'améliorera pas. Au contraire, la situation va empirer.

Il y a donc urgence ! Nous avons besoin maintenant d'une table ronde nationale sur la sécurité du personnel des transports publics (TP) ; nous avons besoin de mesures efficaces ; nous devons être à l'écoute des personnes concernées, qu'il s'agisse du personnel de conduite des bus, des contrôleurs et

contrôleuses, des mécanicien-nés de locs, du personnel des guichets, des assistant-es à la clientèle, des agent-es de la police des transports ou d'autres catégories professionnelles du secteur. Cela doit être clair pour tout le monde que le leur n'est pas pas seulement un uniforme, mais un être humain qui travaille – et chaque être humain a droit au respect ainsi qu'à une protection.

Une agression ne signifie pas forcément des coups et une violence physique. Elle commence par des paroles désobligeantes, des remarques racistes, des regards insistants. Un manque de respect et de politesse. Comme passager-es, nous pouvons agir : en témoignant du respect aux personnes qui portent l'uniforme, en ne détournant pas le regard, en appelant immédiatement les secours en cas d'urgence et en apportant notre aide aux personnes concernées, sans nous mettre nous-mêmes en danger.

En tant qu'entreprise : avec le SEV et les politiciens, rechercher des mesures efficaces et les mettre en place, accompagner et soutenir les personnes touchées, appliquer la charte sur la sécurité du personnel et lui donner vie. Il faut suffisamment d'effectifs dans les TP et des délais d'intervention rapides pour la police des transports.

En tant que politicien-ne : soutenir des mesures efficaces, au lieu de mettre en jeu la sécurité et la vie du personnel des TP avec de faux objectifs d'économies.

En tant que justice : poursuivre systématiquement et sanctionner les délinquant-es, inciter le Ministère public et la police à prendre des mesures, à mettre à leur disposition assez de ressources et de personnel.

Nous ne pouvons et ne voulons plus attendre ; chaque agression est une agression de trop. Toute économie en personnel met en péril notre sécurité à toutes et à tous.

Meilleure santé

Assemblée de la branche bus : meilleures conditions de travail réclamées.

3

Forts ensemble!

Conférence romande des sections: échanges, santé, fusion, syndicalisation.

5

Frein d'urgence

Le SEV exige que les coupes dans le trafic marchandises ferroviaire cessent.

6

Votations

Pour les votations du 8 mars 2026, l'USS recommande: **NON** à l'initiative « 200 francs, ça suffit ! (initiative SSR) ». Transports, médias, défendons le service public!
OUI à l'initiative « Pour une politique énergétique et climatique équitable : investir pour la prospérité, le travail et l'environnement (initiative fonds climat) »

CoPe CFF

Élections partielles pour les CoPe CFF/CFF Cargo 2026: les candidatures doivent être communiquées au SEV jusqu'au 14 mars. CFF et CFF Cargo ont lancé les élections partielles dans les commissions du personnel. Nous recherchons des candidat·es pour ces sièges vacants au 1^{er} juillet 2026. Notamment pour la Romandie : Conduite des trains, Assistance clientèle, Surface. Veuillez ne vous inscrire électroniquement auprès des CFF qu'après avoir consulté la sous-fédération ou le SEV. Infos : sev-online.ch/fr ou intranet.

TP croissent

En 2025, le chiffre d'affaires total des transports publics (TP) a augmenté de 4,6% par rapport à 2024, pour atteindre 7,04 milliards de francs. « Cette évolution positive montre que les TP restent largement soutenus, même dans un contexte économique difficile », écrit l'Alliance SwissPass, l'association de la branche des TP. « Les TP contribuent de manière essentielle à la réalisation des objectifs climatiques, à l'attractivité du site et à la mobilité sociale. Il est essentiel que la Confédération et les cantons continuent de garantir des conditions-cadres fiables. »

Femmes 8.3.

LAUSANNE. La manif du 8 mars de la Journée internationale des droits des femmes aura lieu le **7 mars** à 15h. Départ depuis la cathédrale. Tronçon intersyndical pour visibiliser la campagne autour du salaire minimum vaudois. **NEUCHÂTEL. 8 mars**, 10–16h, Hôtel des Associations, rue Louis-Favre 1. Café, repas, détente. 17h : Théâtre du concert (réservez!). **GENÈVE. 8 mars**, 16h: rassemblement à Plainpalais. **10 mars.** 19h: Conférence sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Comment s'organiser pour prévenir, protéger et réparer. Rue des Charmilles 23 à Genève. Org.: CGAS (dont SEV). Présentation: Valérie Debernardi, avocate spécialisée en droit du travail.



Le président du comité SEV René Schnegg et le président SEV Matthias Hartwich veulent faire avancer le syndicat: «Nous devons hausser le ton!»

MATTHIAS HARTWICH RENCONTRE RENÉ SCHNEGG

« La sécurité n'est pas gratuite »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Au congrès 2025, René Schnegg a été élu à la présidence du comité SEV pour quatre ans. Il est le vice-président de la sous-fédération du personnel des entreprises de transport concessionnaires VPT. Sa profession: chef de team au service de contrôle du chemin de fer régional Berne-Soleure RBS. Le président SEV Matthias Hartwich l'a rencontré.

Matthias Hartwich: René, depuis un peu plus de six mois, tu es président du comité SEV, le premier depuis longtemps qui ne vient pas des CFF. Quel a été ton cheminement jusqu'à cette fonction ?

René Schnegg: Je travaille depuis de nombreuses années au RBS, une entreprise de transport concessionnaire (ETC), et je suis actif depuis longtemps sur le plan syndical: d'abord en tant que président de la section VPT RBS, ensuite en tant que vice-président de la sous-fédération VPT, et maintenant à la présidence du comité SEV. Le SEV a toujours été au centre de ma vie professionnelle.

Quels sont tes principaux objectifs pour la période administrative en cours ?

Mon objectif premier est clair: nous devons croître. Le SEV est un syndicat fort, mais nous devons entretenir et étendre cette force. Plus nous avons de membres, plus nos revendications ont du poids vis-à-vis du public, dans les négociations et les discussions politiques. Les temps sont devenus plus durs, c'est pourquoi nous devons tout mettre en œuvre pour sécuriser nos conditions de travail sur le long terme. Nous ne pouvons y parvenir que si notre organisation devient plus grande et plus visible.

Souvent, nous sommes considérés par le public comme le « syndicat des CFF » bien que notre domaine d'organisation soit beau-

coup plus étendu. Tu es le vice-président de la sous-fédération qui représente les ETC et non pas les CFF. Les secrétaires syndicaux-cales des ETC aussi bien que celles et ceux des CFF subissent le durcissement des négociations avec les employeurs. Qu'en penses-tu ?

Il est important de souligner que le SEV n'est pas seulement actif aux CFF, mais qu'il est présent dans beaucoup plus d'endroits. Dans la sous-fédération VPT, nous avons 52 sections. Nous représentons des collègues des trains, des bus, des trams, mais aussi de la navigation et des transports touristiques. Un tiers des membres SEV vient de ces domaines. Je suis fier de représenter les ETC. Nous ressentons partout le fait que les négociations sont devenues plus rudes. La pression – souvent économique – vient du politique, des communes, des cantons et de la Confédération. Cela impacte directement le personnel. Nos secrétaires syndicaux-cales font du très bon travail, ils-elles luttent pour de meilleures conditions de travail dans des circonstances compliquées. Je les remercie de tout cœur pour cela. Pour supporter la pression de l'extérieur, nous devons nous serrer les coudes, CFF et ETC.

Un thème nous préoccupe en particulier: la violence grandissante envers le personnel. Le décès d'un assistant clientèle survenu récemment en Allemagne nous a beaucoup touchés. Comment considères-tu cela ?

La situation est sérieuse, très sérieuse même. Beaucoup de monde va travailler avec un sentiment mitigé, car on ne sait pas si l'on va rentrer chez soi en bonne santé le soir. Cela ne concerne pas uniquement le domaine des chemins de fer, mais aussi les chauffeurs de bus, les contrôleurs, le personnel des guichets. Je remercie le SEV de s'engager si vivement pour ces thèmes. La sécurité n'est pas gratuite! Non seulement elle coûte, mais elle doit aussi avoir la priorité. Avec la nouvelle signature de la charte contre la violence en novembre dernier, nous avons donné un signal fort. Le politique et les employeurs doivent clai-

rement reconnaître les zones où des actions sont nécessaires. Nous ne devons pas lâcher avant que ce thème soit véritablement pris au sérieux.

Lorsque nous parlons de sécurité, de pression économique et de recrutement des membres, avons-nous besoin, en tant que syndicat, de nous faire mieux entendre ?

Oui. Nous devons hausser le ton. Nous devons être des partenaires sociaux fiables, mais simultanément nous battre si cela est nécessaire. Si nous sommes forts, nous pouvons hausser le ton. Le politique doit nous écouter, le public doit nous voir. C'est justement sur le thème de la sécurité que nous devons nous montrer, y compris dans la rue. Le SEV doit montrer sa force et rompre avec cette image de syndicat parfois trop gentil.

Prenons l'exemple du succès aux TPG: dans cette section, nous avons récemment fêté le millième membre. Est-ce que cela peut porter ses fruits ?

Absolument. Cela démontre que nous sommes en mesure de croître si nous nous en donnons la peine. Ces succès doivent rayonner dans toute l'organisation. Plus nous deviendrons forts, plus nous aurons du succès dans les campagnes, et plus nous serons en mesure de protéger nos collègues.

1^{ère} séance du comité 2026

Les membres du comité SEV se sont réunis le 20 février. Sous la présidence de René Schnegg et Hanny Weissmüller, il y a eu des discussions animées sur les thèmes d'actualité. Le sujet de la «santé sur la place de travail» a occupé une place importante dans les débats. Malheureusement, il y a lieu d'agir dans tous les domaines des transports à ce propos. Les thèmes qui occuperont le SEV et son comité en 2026 sont l'initiative du chaos de l'UDC, la politique européenne et bien entendu, la lutte pour de meilleures conditions de travail dans tous les domaines.

ASSEMBLÉE DE LA BRANCHE BUS

Des actions pour la santé

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La question de l'amélioration des conditions de travail et de santé du personnel de la conduite a été le fil rouge de cette journée de branche Bus VPT SEV du 24 février. Les problèmes et les solutions ont été débattus avec passion dans les workshops. Manque de WC en bout de ligne, de voies réservées au bus et d'amplitudes maximales à 10 heures ; besoin d'un mécanisme de pré-retraite: ces revendications, et bien d'autres, vont nous occuper ces prochains mois.

Le président central VPT Gilbert D'Alessandro s'est réjoui d'accueillir les 60 collègues et invité-s venus de sections et entreprises de bus de toute la Suisse. Il a rappelé que l'ADN de ces journées de branche, c'est d'avoir ce

moment de partage, de solidarité et de revendication entre collègues. Pour lui, après des années de constat sur les causes des mauvaises conditions de travail qui pèsent sur la santé, il est temps de passer à des actions plus fortes pour se faire entendre. « La santé au travail, c'est sacré. Il faut la respecter ! Quand on a des collègues qui, à 47 ans, sont déjà cassés par le métier et qui ne voient pas comment ils vont tenir jusqu'à 65 ans, nous devons donner une réponse collective ! La santé et la sécurité de nos collègues ne sont pas un luxe, mais la condition de base des transports publics (TP). Cela a bien sûr un prix. Il faut agir avant de déplorer des drames » a-t-il martelé.

Le président du SEV Matthias Hartwich a été clair à ce propos: « Pour le syndicat, il y a d'une part les négociations et un partenariat social constructif et, d'autre part, on doit pouvoir montrer les dents aux em-

ployeurs si nécessaire. Le respect ne nous est pas servi sur un plateau, il faut lutter pour l'obtenir. » Pour cela, le syndicat a besoin de beaucoup de membres, et surtout de membres qui soient prêts à se mobiliser et à participer aux campagnes.

Atteintes à la santé

La vice-présidente SEV Barbara Keller a évoqué les négociations salariales. Malgré un renchérissement très faible en 2025, le SEV a quand même pu obtenir quelques bons résultats et, dans l'ensemble, des résultats acceptables. Le vice-président SEV Pablo Guarino a rappelé le rôle de sections engagées et mobilisées qui font la force du SEV. Il a présenté les résultats encore provisoires de l'étude Trapheac par Unisanté sur la santé de la branche bus. Les résultats définitifs seront rendus publics le 24 avril, mais ils iront certainement dans le sens de

ce que dénonce depuis des années le SEV. Unisanté a enquêté sur le burnout et l'épuisement professionnel qui touchent beaucoup trop de nos collègues. Cette question des atteintes à la santé et du rôle des conditions de travail elles-mêmes dans cette dégradation a été l'occasion de discussions et d'échanges passionnants entre les collègues de la conduite.

Résolution votée

Une résolution sera envoyée à l'attention des communes afin qu'elles favorisent la mise en place d'une infrastructure adéquate aux terminus, qui permettrait l'installation de WC et de salles de pause pour le personnel. Il s'agit d'une demande simple et de bon sens visant à témoigner du respect et de la reconnaissance des pouvoirs publics envers le personnel des TP, ainsi que d'une mesure concrète en faveur de la santé publique. Nous leur deman-

dons en outre de permettre aux TP de circuler avec fluidité, grâce à des feux de signalisation adaptés, et de mettre en place les moyens nécessaires pour que chaque mode de transport dispose de sa propre voie. D'autres revendications (amplitudes trop grandes, préretraite..) qui touchent aussi d'autres corps de métier du TP concernés par cette question, seront thématiques au sein du SEV en vue d'en faire une pré-occupation d'envergure nationale.

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 et de compenser les démissions. 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 ayant eu du succès pour le recrutement des membres.



Les participant-es à cette journée ont insisté sur l'urgence d'améliorer la santé du personnel de la branche bus.



La Confédération clôture l'année 2025 avec un excédent financier de 0,3 milliard de francs. Cette amélioration par rapport au budget est principalement due à des recettes supplémentaires temporaires provenant du canton de Genève. Malgré ces bons résultats, le Conseil fédéral maintient son « paquet d'allègements 27 » et prévoit notamment des économies dans les transports publics. Le fonds de compensation AVS/AI/APG, affiche aussi de bons résultats. Il réalise un rendement net de 6,34 %.



CREDITS ADOBE FIREFLY

Le transport ferroviaire de marchandises en Europe traverse une crise profonde : ses parts de marché diminuent, le transport par wagons isolés est en déclin constant et des millions de tonnes de marchandises risquent d'être transférées vers la route. Cette évolution menace les objectifs climatiques et des milliers d'emplois. ETF demande que le transport ferroviaire de marchandises soit à nouveau reconnu comme un service public, qu'il revienne dans le domaine public et fasse l'objet d'investissements à long terme.

RENÉ ZÜRCHER répond

BAR: c'est toi qui décides

Après des négociations difficiles, de nouvelles réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) ont été définies pour quatre domaines de la Production ferroviaire du trafic voyageurs des CFF. Les collègues concerné-es doivent voter à ce sujet. Pourquoi le SEV emprunte-t-il cette voie ?

Le SEV s'en tient à ses principes démocratiques et est convaincu que les membres peuvent décider eux-mêmes s'ils veulent accepter les nouvelles BAR. Nous organisons donc quatre votations au SEV, une par catégorie professionnelle. Nous serons sur place pour informer les collègues (les dates sont mentionnées sur www.sev-online.ch) et remettrons des documents détaillés à toutes les personnes ayant le droit de vote. Pour chaque BAR, sont habilités à voter les membres SEV qui travaillent eux-mêmes dans son champ d'application.

Chaque sous-fédération n'a pas d'organe où seules les personnes concernées peuvent voter. C'est aussi une des raisons pour lesquelles une telle votation est mise

sur pied pour l'ensemble des collègues concerné-es par une BAR. Cette procédure a pour objectif de garantir que les résultats ne soient pas influencés par ceux d'autres divisions ou unités d'affaires.

Pour toutes ces quatre BAR, nous avons pu obtenir des améliorations, repousser les attaques des CFF envers des réglementations importantes dans les BAR et ramener le tout à un niveau que nous pouvons représenter et défendre.

Concrètement, nous avons pu établir des valeurs de référence avec IVU.rail, programme succédant à Sopre et SPX chez KBC et ZFR. Les CFF ont fait l'acquisition de l'outil de planification et vont l'employer, même en cas de refus. Dans ce cas toutefois, les valeurs de référence que nous avons pu négocier ainsi que les améliorations apportées aux BAR seraient caduques. Les CFF pourraient appliquer une très grande partie de la nouvelle philosophie de répartition avec les BAR en vigueur actuellement. Le SEV recommande clairement d'accepter les quatre BAR négociées.

René Zürcher est secrétaire syndical au SEV. Une question ? Écrivez à : journal@sev-online.ch.

JOURNÉE CLEAN 2026

« Les personnes qui voyagent doivent se sentir à l'aise »



Juan José Colomer Grau, l'un des représentants SEV aux négociations sur les BAR, expliquant les détails de l'accord lors de la journée.

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

Des trains propres sont importants pour la clientèle. Les CFF veulent assurer cette propreté 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Pour cela, ils ont besoin d'un vaste système de travail par équipes pour le personnel de nettoyage, exigeant une grande flexibilité de la part des employé-es. Comment mieux concilier à l'avenir cette flexibilité et la vie privée, cela a été au centre des débats de la journée Clean du SEV cette année.

« Vous pouvez être fiers-ères de votre travail », a affirmé Markus Cadosch, animateur de la journée Clean. « Car votre travail est très important afin de répondre aux besoins de la clientèle. » C'est avec ces propos que le natif de Coire a lancé la journée Clean à Goldau du 20 février. Ces mots ne sont pas des paroles en l'air, car les CFF accordent une grande importance à la propreté de leurs trains. Afin d'atteindre cet objectif, il faut du personnel qui nettoie 24 heures sur 24, essentiellement tôt le matin et pendant la nuit, non seulement les trains, mais aussi les gares, et débarrasse les lieux de canettes de bière tristement abandonnées, les journaux froissés et d'autres déchets.

Les samedis restent impopulaires

Cette flexibilité, que le personnel met à disposition des CFF, a une valeur inestimable. En effet, travailler pendant le week-end n'est pas très attractif, notamment pour les employé-es qui ont une famille. Des salaires justes et des suppléments pour le travail du week-end sont indispensables pour permettre aux CFF de couvrir ces horaires. En effet, c'est justement le samedi qui pose problème. Et depuis longtemps déjà, le SEV réclame pour le personnel une majoration pour le travail du samedi. Malheureusement sans succès jusqu'à présent, comme l'explique René Zürcher, responsable SEV de la division Voyageurs des CFF. « Mais le SEV ne lâche pas l'affaire », précise-t-il. Il est désormais indéniable que le samedi est un jour qui pose problème aux CFF. Le personnel n'est pas motivé à y travailler. En effet, très souvent, c'est l'occasion de passer une journée en famille ou alors ce jour est réservé à la

vie associative. Et ceci a une importance structurelle pour la vie sociale.

Sécurité de planification

Une planification contraignante est importante aussi bien pour l'entreprise que pour le personnel. Ainsi, les CFF ont négocié de nouvelles réglementations sectorielles de la durée du travail, appelées BAR, qui font également usage des possibilités offertes par le nouvel outil de planification IVU.rail (voir p. 3). Pour les deux parties, ce système doit garantir une planification plus sûre. Avant de passer à un nouveau système de planification, il a toutefois fallu de nombreuses négociations pour les partenaires sociaux. « Les employé-es – mais le SEV également – n'étions pas préparés à la nouvelle philosophie de répartition des CFF. Nous avons d'abord dû définir des valeurs de référence afin de pouvoir rentrer en matière », explique René Zürcher. « Ces valeurs de référence étaient très importantes. En effet, elles ont posé des limites à la flexibilité que les CFF exigent de leur personnel. C'est à l'avantage de ce dernier. » En effet, les plages horaires pendant lesquelles on attend du personnel qu'il soit disponible pendant une journée de travail sont passées de 12 heures environ à un maximum de 11 heures avec le nouveau système. Parallèlement, les prestations de travail à fournir sur toute l'année horaire sont planifiées de manière plus fiable et visible.

Le personnel en profite

Ces changements procurent aux collaborateurs et collaboratrices une plus grande sécurité en matière de planification. Ils peuvent de ce fait mieux organiser leur vie privée, ce qui favorise la vie sociale. Le secrétaire syndical du SEV s'en réjouit, bien que ces réglementations de la durée du travail ne s'appliquent qu'aux employé-es fixes. En effet, le personnel temporaire n'est pas assujéti à la CCT et ne dépend pas des BAR. « Nous devons encore discuter avec les CFF de cette question concernant les temporaires et trouver une solution », précise René Zürcher.

On verra bien si le nouvel outil de planification fonctionnera comme expliqué lors des négociations. Les CFF travailleront avec le nouveau système à partir de décembre 2027.

LICENCIEMENTS MASSIFS CHEZ NEWREST

« Erreur classique de gestion »

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

L'opérateur de trains de nuit Newrest licencie jusqu'à fin avril une trentaine de collaborateurs à son siège de Zurich. Ces licenciements massifs concernent l'ensemble du personnel roulant des trains Nightjet du site de Zurich. Le SEV critique vertement ces licenciements massifs et a obtenu des mesures sociales pour les employés de Newrest impactés.

« Nous assistons ici à une classique erreur de gestion, et les mauvaises décisions stratégiques de l'entreprise sont aujourd'hui répercutées sur le dos des collaborateurs. Or, ce n'est pas au personnel de payer pour les risques pris par l'entreprise », estime Barbara Keller, vice-présidente du SEV. Elle se dit déçue par le procédé de Newrest, car beaucoup des employés impactés ont travaillé dans des conditions précaires et disposent d'une faible couverture sociale. Pour Barbara Keller, il est évident que des mesures approfondies auraient été plus appropriées que celles qui ont été convenues. Ce qui choque tout particulièrement la vice-présidente du SEV, c'est la façon de procéder de Newrest dans le recrutement du personnel. L'entreprise a en effet fait miroiter aux futurs collabo-

rateurs des possibilités de développement dans le secteur des chemins de fer. Aujourd'hui, on les plonge de manière on ne peut plus abrupte dans un abîme d'insécurité, juste parce que le management a perdu de l'argent par imprudence. « La responsabilité sociale ne doit pas être sacrifiée sur l'autel du profit », insiste la vice-présidente du SEV.

L'entreprise

L'entreprise française Newrest a son siège principal à Vienne. Elle est partenaire contractuelle des Chemins de fer autrichiens (ÖBB) et responsable de la gestion des passagers, de la sécurité dans le train et du contrôle des billets dans tous les trains Nightjet. Le personnel de Newrest reprend ces activités aux CFF, qui sont compétents jusqu'à la frontière.

Newrest n'a monté son siège de Zurich que l'année passée, afin d'avoir du personnel sur place pour les divers trains de nuit en partance de Suisse. Dès le début, la recherche de personnel en Suisse s'est avérée difficile, car Newrest proposait un salaire mensuel inférieur à 4000 francs. Après moins d'une année d'activité, l'entreprise établie à Zurich tire donc la prise et met à la rue jusqu'à 30 employés d'ici fin avril.

Le personnel des trains de nuit – également pour les trains à partir de

Zurich – est désormais censé venir d'Autriche ou de pays d'Europe de l'Est limitrophes, apprend-on dans le *Tagesanzeiger* du 12 février. Il faut savoir que le salaire mensuel des employés de trains de nuit provenant d'Autriche se situe à 2800 euros bruts. Il ne s'agit ni plus ni moins que de dumping salarial, précise Barbara Keller. « C'est ainsi que Newrest contourne la CCT en vigueur en Suisse et pratique le dumping salarial. Au bout du compte, ce sont les employés qui y perdent », explique-t-elle.

Accord avec mesures sociales

Le SEV adresse de vives critiques à Newrest et somme l'entreprise d'assumer ses responsabilités. Après d'intenses discussions menées dans le cadre de l'obligation de consultation prescrite par la loi, Newrest s'est déclaré disposé à conclure un accord avec le SEV prévoyant des mesures comparables à un plan social. L'entreprise a partiellement pris en compte les exigences formulées par le SEV. « Concernant la compensation financière, nous avons exigé davantage », poursuit la vice-présidente du SEV. « L'un dans l'autre, nous avons obtenu beaucoup, y compris des choses que Newrest n'aurait pas été tenu de concéder ».

Après que les collaborateurs eurent été informés des licenciements, le choc et la déception étaient immenses par-

mi les personnes concernées. « Pour moi, il s'agit là d'une d'un comportement écœurant et inacceptable. Dans cette affaire, la direction a absolument tout fait faux », a déclaré un collaborateur touché par la mesure. Et un autre d'ajouter : « Un licenciement de masse reste un licenciement de masse. Déplorer l'affaire dans une lettre ne remplacera ni la prudence et la sécurité dans la planification, ni le respect dans les relations avec les employés ».

La situation a engendré une énorme insécurité, raison pour laquelle les collaborateurs ont accepté avec reconnaissance le soutien apporté par le SEV, rapporte Barbara Keller.

Mesures pour les concernés

L'accord prévoit que les collaborateurs licenciés perçoivent tous les mêmes prestations de soutien et d'indemnisation. C'est-à-dire également le personnel administratif déjà licencié. Le SEV est autorisé à soutenir les personnes impactées et à accompagner la mise en place de l'accord. Il se tient à leur côté en soutien durant l'intégralité du processus.

Parmi les mesures essentielles, mentionnons notamment :

- **Indemnité de départ** équivalant à 1,5 mois de salaire (au *pro rata* en cas de départ, resp. de nouvel engagement avant le 30.4.26), mais au moins un demi-salaire mensuel garanti.

- **Délai de licenciement prolongé** d'un mois ((jusqu'au 30.04.2026)) pour les conductrices et conducteurs de locomotive.

- **Délai de licenciement prolongé** d'un mois (jusqu'au 30.04.2026) pour les conductrices et conducteurs de locomotive.

- **Aide** à la recherche d'emploi et à la réorientation professionnelle, incl. période de candidature rémunérée.

- **Primes augmentées** : en mars, les primes accordées seront majorées de 1,5 fois et doublées en avril.

Du point de vue du SEV, ces mesures constituent une atténuation indispensable, mais forcément limitée des conséquences sociales de ces licenciements. « Vu la situation, ces indemnités financières sont absolument indispensables, surtout parce que de nombreux employés n'étaient engagés que depuis peu et ne disposaient guère de couverture sociale. Pour eux, des indemnités de départ substantielles s'imposaient », estime Barbara Keller, vice-présidente du SEV, qui ajoute : « D'une manière générale, nous soutenons les trains de nuit, car ils sont une alternative durable et attractive au transport aérien. Ils renforcent également les transports publics en Suisse et en Europe. Mais ces trains ne sauraient être exploités au détriment du personnel et dans des conditions de dumping salarial. »

CONFÉRENCE ROMANDE DES SECTIONS

« Être forts, ensemble »



Pour l'économiste Samuel Bendahan (CN (PS/VD), investir dans les transports publics et le personnel profite à toutes et tous.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Le 18 février, à l'Espace Dickens à Lausanne, la traditionnelle conférence romande des sections a permis à la direction syndicale de partager avec les représentant-es des sections les principaux enjeux syndicaux et politiques pour le SEV cette année et de repartir dynamisé-es après l'intervention de Samuel Bendahan l'après-midi.

« C'est avec plaisir que je vois une salle pleine à craquer. Il y a 65 président-es et membres des comités de presque toutes les sections CFF et de toutes celles de la VPT ! » s'est réjoui en ouverture Tony Mainolfi, organisateur de la journée. « L'année 2026 ne sera pas une partie de plaisir », souligne le président du SEV Matthias Hartwich. Il explique comment le SEV entend relever les défis à venir. « D'un côté, nous avons le partenariat social, les CCT, des interlocuteurs fiables. Si ce n'est plus le cas, nous devons être en mesure d'acquiescer et d'imposer le respect nécessaire, ce qui nécessite parfois des campagnes et des actions. » Il évoque les accords bilatéraux III entre la Suisse et l'UE, qui occuperont le SEV dans un avenir proche. Grâce à son excellent travail en coulisses, le SEV a pu obtenir de nombreux acquis lors des négociations. Malgré l'ouverture, le prin-

cipe « des salaires suisses sur les rails suisses » est maintenu. L'horaire cadencé, les tarifs et les sillons restent également inchangés. Patrick Kummer, vice-président, et René Zürcher, en charges des CFF, ont rendu compte des négociations de 4 BAR (réglementations sectorielles de la durée du travail) aux CFF. La base se prononcera ces prochaines semaines sur un résultat que le SEV propose d'accepter. D'autres BAR seront ensuite négociées. La « tournée des BAR » n'est donc pas finie, comme a ironisé René. Les améliorations de la CCT CFF sont aussi en négociations. Les allocations des tunnels et pour le travail du dimanche sont un moyen de rendre le travail attractif et pour les CFF de garder les compétences. La question de la sous-traitance a été soulevée par la salle. La direction syndicale a rappelé que nous ne voulons pas de dumping social et salarial engendré par la sous-traitance dans nos branches. « En Europe, on compte jusqu'à 17 niveaux de chaîne de sous-traitance, c'est irresponsable », a rappelé Pablo Guarino, vice-président. « La question se pose aux CJ », a fait remarquer un participant. Et la sous-traitance de tâches Transsica vers Securitas. Le désastre de la politique de CFF Cargo et ses conséquences pour nos collègues a aussi été présentée. Une réponse politique doit émerger. Pablo Guarino a souligné également l'importance d'un SEV fort : « Le ton des négociations

avec les entreprises est devenu plus dur. C'est pourquoi nous devons nous montrer unis, combattifs et confiants. La période est exigeante et tendue à cause du contexte d'austérité. La base de tout, c'est notre représentativité et notre capacité à nous mobiliser. Convincez vos collègues que cela vaut la peine de se syndiquer. C'est ça qui nous permettra d'être forts, ensemble, pour les combats à venir. Notre force collective, nous l'avons par nos sections très bien organisées qui sont le cœur du SEV. Nous observons des comportements anti-syndicaux dans les entreprises, c'est inacceptable. Signalez-les nous systématiquement afin de permettre au SEV d'agir. »

Santé, fusion, syndicalisation

Il a présenté ensuite les enjeux syndicaux de la fusion en cours dans le canton de Vaud entre MBC, Travys et LEB et les premiers résultats encore partiels de l'enquête d'Unisanté sur la santé de la branche bus. Nous y reviendrons prochainement. La matinée a suscité un grand nombre d'interventions dans la salle tant sur les thèmes de la sous-traitance que sur ceux des horaires irréguliers, de la pénibilité du travail, en particulier à partir d'un certain âge et des mécanismes à mettre en place pour garder nos collègues en bonne santé. Trop d'entreprises utilisent les flexibilités de la LDT au maximum, à la limite du supportable. L'importance de garder

nos collègues au SEV après leur départ à la retraite a été soulignée. Il y a de nombreux intérêts à rester membre. L'après-midi, le conseiller national (PS/VD) et économiste Samuel Bendahan a fait une intervention des plus instructives sur les conséquences des mesures d'économies sur le développement des transports publics et sur les conditions de travail. Et ce message : défendre l'utilisation et l'investissement dans les transports publics, ce n'est pas seulement défendre son personnel et ses usagers, mais cela a du sens pour tous ceux qui roulent en voiture. Cela désengorge les routes par exemple. Investir dans le personnel, c'est aussi rendre les transports publics (TP) plus attrayants et efficaces avec des collègues plus épanouis. Il montre que choisir les TP n'est pas évident pour une grande partie de la population qui a un problème de pouvoir d'achat, son salaire stagnant alors que le prix des TP a lui augmenté en flèche. C'est encore plus difficile si on a dû acheter une voiture souvent indispensable dans les régions périphériques. Il faut des transports publics agréables (accessibles, bien connectés, humanisés). « Cela vaut la peine d'investir dans les TP. On ne voit souvent cela que comme un coût, pourtant sans l'infrastructure et le personnel des TP, l'économie ne tournerait tout simplement pas », a-t-il rappelé.

RIEN FAIRE JUSQU'À LA PROCHAINE RUPTURE ?

Le SEV exige plus de tests acoustiques !

Markus Fischer. Le 23 et le 31 décembre 2025, des ruptures de roues spectaculaires se sont produites en Allemagne. Elles ont rappelé celle du 10 août 2023 dans le tunnel de base du Saint-Gothard. Par une chance énorme, les deux déraillements qui en ont résulté n'ont causé aucun dommage sur le plan humain, ce qui n'a pas été le cas du matériel roulant et de l'infrastructure ferroviaire : les réparations ont été nombreuses et onéreuses, les tronçons ont dû être fermés, des détournements ont été nécessaires, heureusement dans des proportions moindres que lors de l'accident au Saint-Gothard. Tous ces accidents survenus récemment sont inquiétants, car ils illustrent la menace latente que re-

présentent les ruptures de roues. Or, jusqu'à ce jour, aucune mesure adéquate n'a été prise. C'est pourquoi le SEV recommande en juin 2025 le Service suisse d'enquête de sécurité (SESE), dans son rapport final au sujet de l'accident du Saint-Gothard. Cette recommandation repose sur le constat de la cause de la rupture : un échauffement répété de la roue lors du freinage avec des semelles de frein relativement neuves en matériaux composites, qui évacuent moins bien la chaleur que les semelles en fonte utilisées jusqu'alors. De plus, de nos jours, les trains de marchandises roulent plus vite qu'autrefois et doivent donc aussi freiner davantage. En se fondant sur les recomman-



Une rupture de roue comme celle arrivée au Saint-Gothard peut survenir à tout moment si l'on n'impose pas de directives plus sévères, selon le SESE.

dations du SESE et des discussions avec la branche (détenteurs de véhicules, maintenance, entreprises ferroviaires), l'OFT a édicté le 11 septembre 2025 de nouvelles directives : il a imposé un diamètre de roues minimal de 864 mm ainsi que des délais plus courts et systématiques entre les examens techniques sur les véhicules. À la suite des réactions dans la branche, l'OFT a ajusté à fin octobre ses nouvelles directives concernant deux points. L'Union internationale des gardiens de wagons (UIP) a néanmoins porté plainte contre ces mesures auprès du tribunal administratif fédéral et obtenu leur suspension bien que, du point de vue du SESE, d'autres ruptures de roues soient à craindre sans elles. Apparemment,

il faut qu'il y ait des morts pour que des mesures efficaces soient introduites, c'est ce qu'a déclaré un expert ferroviaire dans l'émission « Rundschau » de la télévision allemande qui portait sur ce thème le 4 février dernier. « Ce blocage juridique signifie que l'on doit redouter des ruptures de roues à tout moment », résume le secrétaire syndical Philipp Hadorn, qui dirige le team Cargo au SEV. « Le SEV se fait du souci pour la sécurité du personnel, des passagers, de la population et pour l'environnement. Il exige notamment de l'OFT qu'il veille à l'extension des contrôles acoustiques sur l'ensemble du territoire. » Le SEV a remis par écrit ses demandes à l'OFT la semaine dernière.

TRAFIC MARCHANDISES

À l'interne ?

Philipp Hadorn. Des membres ont fait valoir que plusieurs mécaniciens de locomotive chez CFF Cargo risquaient de perdre leurs connaissances des lignes et leurs autorisations de conduire certaines locomotives faute de possibilités d'intervention. Simultanément, des prestations sont achetées à des prestataires externes. Les CFF ont réagi à l'intervention du SEV en disant que ce genre de collaboration allait être conservé, toutefois seulement lorsque cela avait un sens sur le plan organisationnel et que des synergies pouvaient en résulter. Le SEV considère que cela est problématique si, pour des raisons d'économies, le maintien des qualifications du personnel est mis en péril. La sauvegarde du savoir-faire ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la réduction des coûts à court terme (voir p. 6).

DÉMANTÈLEMENT CHEZ CFF CARGO

Urgence à tirer la sonnette d'alarme

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Il y a environ une année, CFF Cargo a publié la première étape du programme de réorganisation «G-ensis». L'entreprise devrait prochainement mettre en consultation aux partenaires sociaux la 6^e étape, qui touche beaucoup plus de collaborateurs-trices que les précédentes. «C'est le dernier moment pour tirer la sonnette d'alarme avant que des dommages irréversibles ne s'abattent sur le transport ferroviaire des marchandises en Suisse», prévient Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV responsable du dossier CFF Cargo, à l'attention des CFF et du politique.

Jusqu'ici cinq procédures de consultation ont eu lieu sous le titre «G-ensis». Elles concernaient des projets de démantèlement au niveau du trafic par trains complets, du trafic combiné non accompagné, des services administratifs et des cadres. La 6^e étape de démantèlement s'attaque quant-à-elle à la substantifique moelle du trafic marchandises : la production dans la surface.

La prochaine étape de «G-ensis» constitue-t-elle une menace de suppressions massives de postes ?

Philipp Hadorn : Ceci est à craindre, car la 6^e étape touche des catégories professionnelles

qui comptent beaucoup de collaborateurs-trices alors que, dans les autres procédures de consultation, environ un tiers des postes étaient touchés par l'ensemble du programme de réorganisation «G-ensis». Sur certains sites, il se pourrait que le personnel des locs ou de la manœuvre soit en partie, voire complètement supprimé, respectivement déplacé sur d'autres sites. Étant donné que l'on veut simplifier le modèle de production du trafic par wagons complets isolés (TWCI) d'ici 2027 afin de produire à moindres coûts, on peut redouter des suppressions massives de postes.

Mais grâce à la CCT conclue entre le SEV et CFF Cargo, le personnel concerné ne pourra pas se retrouver à la rue l'année prochaine ?

Tout-tes les collaborateurs-trices soumis-es à la CCT sont protégé-es contre les licenciements en raison de réorganisations, pour autant qu'ils-elles travaillent aux CFF depuis au moins quatre ans. En clair, CFF Cargo doit proposer à ces personnes un autre poste convenable en cas de suppression de leur poste. De plus, leurs salaires actuels sont protégés par des droits acquis de durée limitée. Cependant, la restructuration peut signifier pour certain-es collègues d'importants changements, en particulier concernant le lieu de travail. Par exemple, ils-elles devront envisager d'avoir une chambre sur le nouveau site de travail ou de déménager, même s'il est pos-



Pour les marchandises, prenez le train !

sible de concevoir des phases de transition. Pour le personnel plus âgé, une solution possible sera la retraite anticipée. Bien entendu, le SEV est là pour tous ses membres, prêt à agir et à les conseiller. Nous espérons aussi que CFF Cargo saura faire preuve de discernement, de même que le politique, de manière à pouvoir éviter un démantèlement drastique.

Pourquoi le politique devrait-il tirer la sonnette d'alarme ? CFF Cargo a communiqué que le TWCI, réduit dès 2027, allait encore transporter 98 % des wagons marchandises actuels, même avec moins de points de desserte, car il sera plus flexible. Alors, est-ce que tout cela pourrait ne pas être si grave ?

Les projections ne sont que des estimations. Le SEV pense que ces prévisions de CFF Cargo sont beaucoup trop optimistes. Cela est déjà arrivé lors des dernières réorganisations durant ces vingt dernières années. On a toujours prétendu «économiser sainement», dans le sens qu'on a renoncé aux transports non rentables en tablant sur des volumes de transport stabilisés à bas niveau afin de sortir des chiffres rouges. Cependant, cet objectif n'a jamais été atteint, c'est incontestable. La véritable raison de cette situation est qu'avec les conditions cadres actuelles, le transport routier est beaucoup trop bon marché comparé au rail. Aussi longtemps que ce sera le cas, honnêtement, le TWCI ne sera jamais ren-

table. Il a besoin d'un soutien étatique pour pouvoir survivre, de manière illimitée C'est un problème structurel du TWCI depuis des années, en Suisse et en Europe. La nouvelle campagne #SaveRailFreight d'ETF exige des indemnisations de l'État pour le TWCI.

Pourquoi l'État devrait-il soutenir le TWCI si les camions roulent à moindres frais ?

Parce que le TWCI est d'une bien plus grande utilité pour l'économie nationale que les subventions qui doivent être investies pour lui : il produit moins d'émissions polluantes et de bruit que les camions, contribue à la sécurité de la desserte nationale en tant qu'alternative à la route qui est actuellement complètement saturée, sans oublier tous les camions supplémentaires qui déferleraient en conséquence d'un démantèlement du TWCI. Et le rail, comparé aux camions, a aussi besoin de moins d'énergie et de place.

Qu'est-ce qui plaide contre les projets de démantèlement de CFF Cargo dans le TWCI ?

Le marché va se redresser et le rail sera alors très demandé pour les transports. CFF Cargo y sera mal préparée vu la réduction de capacité projetée et ne pourra même pas récupérer les contrats perdus. Ce démantèlement signifie une perte de savoir-faire vu les départs, y compris ceux au moment de la retraite. Ainsi, le manque de personnel qualifié sera encore accentué.

ANGLE DROIT

Liens d'intérêts

§ Service juridique du SEV

En principe, la communication des liens d'intérêts a pour but la transparence ainsi que la protection des personnes ou des institutions. Des dispositions légales à ce sujet s'appliquent aux organes communaux, cantonaux ou fédéraux compétents et aux personnes qui se mettent à disposition et sont élues pour de telles fonctions, de même qu'aux tribunaux naturellement, aux autres autorités, ainsi qu'aux conseils de fondation et d'administration. Le but est d'avoir préalablement connaissance des cas où une personne, par son environnement ou son engagement, pourrait être susceptible d'être mise sous pression (il s'agit d'une protection contre toute influence subie involontairement). Le devoir de communication des liens d'intérêts, s'il ne découle pas de la loi, doit être précisé par écrit dans un quelconque document.

Selon le devoir de loyauté qui figure généralement dans les CCT, resp. dans le droit du travail, les employé-es doivent renoncer à tout ce qui pourrait nuire à l'employeur. Il s'agit d'une obligation générale découlant du contrat de travail, elle doit donc être clairement observée et fait référence à des comportements dommageables vis-à-vis de l'extérieur.

Des liens d'intérêts peuvent découler de contacts personnels ou de participations financières qui influencent ou pourraient influencer le comportement d'une personne, de même qu'une quelconque activité accessoire et tout mandat public.

La communication de participations financières s'applique généralement aux employé-es qui ont des postes-clés, comme p. ex. les membres de la direction ou du service des finances. La participation doit cependant avoir un lien avec le travail. Toute autre obligation pourrait représenter une atteinte à la liberté personnelle. Tout le monde peut avoir quelques actions dans un portefeuille, mais cela devient significatif si le montant s'élève à 5 % des droits de vote ou du capital, car alors, cela revêt une importance au regard du droit des sociétés anonymes.

Les contacts personnels sont toutes les sortes de contacts qui peuvent influencer le comportement dans le travail au quotidien.

Généralement, on trouve aussi des dispositions relatives aux cadeaux offerts par des tiers et à la manière de les gérer sur le plan professionnel. Habituellement les petits cadeaux, tels qu'une boîte de chocolats ou un café, ne posent pas de problème et ne doivent pas être déclarés. En principe, les liens d'intérêts sont donc très spécifiques et chaque contact, chaque action ne représente pas un danger dans le sens d'un conflit d'intérêts. En cas d'incertitude, le SEV est à disposition.

CONCEPT D'AFFECTATION 2.0 - PERSONNEL DES LOCS

Les CFF réagissent à la pétition de la LPV

Michael Spahr. Le 30 janvier 2026, la LPV a reçu la réponse des CFF à sa pétition intitulée «Contre le nouveau concept d'affectation des CFF – Pour des chemins de fer humains et sûrs», qu'elle leur avait adressée le 18 décembre 2025. Les 1001 signatures agrées qui ont été récoltées montrent clairement le mécontentement du personnel des locs, preuve que les critiques émises par la LPV sont justifiées.

Dans leur prise de position, les CFF reconnaissent certes le nombre élevé de signataires et déclarent vouloir examiner les requêtes «avec le plus grand soin». Simultanément, ils s'en tiennent aux lignes principales de leur concept d'affectation, renvoient à un départ de production «stable» et à des expériences prétendument positives avec leur concept de point de rupture. Du point de vue de la LPV, les CFF campent donc sur leurs positions et font passer leur concept avant les innombrables réactions négatives du personnel des locs et les charges réelles qui lui sont imposées : services monotones, manque de diversité dans les tâches, temps de repos difficiles à planifier, pression massive due à des temps de transfert trop serrés. «Autant de problèmes qu'on ne peut pas mettre ainsi sous le tapis», explique Hanny Weissmüller, présidente de la LPV.

Néanmoins, les CFF déclarent vouloir prendre «très au sérieux» les préoccupations qui figurent dans la pétition concernant la protection de la santé, la sécurité et la monotonie. «Voilà une phrase qui engage les CFF : la LPV



La LPV a récolté 1001 signatures.

se permettra de les juger à cette aune. Et lorsque ceux-ci encouragent les employés à annoncer les dysfonctionnements directement à leurs supérieurs, la LPV saisit cet encouragement au bond. Pour Hanny Weissmüller : «Ce n'est pas au personnel qu'il incombe de réparer un concept erroné. C'est à l'entreprise qu'il incombe d'être enfin à l'écoute.»

Par ailleurs, la LPV accepte tous les messages. Elle renvoie aux deux adresses électroniques suivantes : ressortp@lpv-sev.ch (pour les remarques relatives aux temps de transfert et de trajet trop courts dans les gares) ou planungsfehler@lpv-sev.ch (pour les éléments de tournée qui font défaut ou sont «manipulés»).

La LPV continuera de suivre de près et de façon critique la mise en place du concept d'affectation 2.0, à la documenter systématiquement et à la combattre sur le plan syndical partout où la santé, la sécurité et la qualité sont mises en péril.

HELVETIA

Points importants pour un déménagement réussi

Je vais bientôt déménager. Qu'en est-il de la couverture d'assurance?

Qui déménage a fort à faire. Entre le remplissage des cartons, l'achat des rideaux et le transfert du courrier, il est également utile de penser à la couverture d'assurance. Parce que c'est vite arrivé.

Déménager avec une entreprise de déménagement professionnelle

Assurez-vous que la société de déménagement dispose d'une assurance responsabilité civile d'entreprise. Elle est ainsi protégée si ses collaboratrices et collaborateurs causent des dommages matériels ou corporels pendant le jour. Vérifiez également le stationnement avant votre déménagement afin d'éviter d'éventuelles complications ou des frais supplémentaires.

Ne rien laisser sans surveillance

Ne laissez pas vos caisses de déménagement et le mobilier sans surveillance, vous n'êtes pas à l'abri d'un vol. Sachez qu'un vol sur la voie publique, par exemple sur le trottoir ou dans une camionnette ouverte, n'est couvert que si vous avez inclus le complément pour vol hors du domicile dans votre assurance inventaire du ménage.

Si quelque chose se casse

Si c'est vous qui avez commis une maladresse, votre assurance inventaire du ménage vous rembourse le remplacement ou la réparation, à condition que vous ayez pris l'option «all risks appareils électroniques de loisir». Si quelque chose est cassé par un collègue qui vous aide amicalement, ce sera son

assurance responsabilité civile privée qui couvrira les dommages, à condition qu'elle comprenne le travail bénévole. Si c'est le cas, les objets endommagés sont assurés à leur valeur actuelle. Pour prévenir les dommages, on a toujours intérêt à bien emballer le mobilier.

Emménager dans un nouveau logement est un plaisir. Dans tous les cas, il vaut la peine de préparer soigneusement son déménagement et de bien s'informer, notamment sur la couverture d'assurance. Vous éviterez ainsi d'éventuels écueils et pourrez vous réjouir de vous installer dans votre nouveau lieu de vie. Laurent Uldry, conseiller en assurance et prévoyance de l'agence générale Lavaux Riviera Chablais, et ses collègues de l'équipe de conseil SEV se feront un plaisir de vous aider et de trouver avec vous la solution qui vous convient. Plus d'informations sous www.helvetia.ch/sev.



En partenariat avec



Votre assureur suisse

SOUS-FÉDÉRATION LPV – PROGRAMME ANNUEL 2026

LPV-SEV – en bref : sûre, forte, pertinente

Hanny Weissmüller. Lors de la conférence des présidents de section du 26 janvier, le programme annuel 2026 du LPV a notamment été discuté. 2026 sera une année de clarté et de coopération.

En tant que syndicat du personnel des locomotives LPV-SEV, nous défendons la sécurité au travail, des conditions équitables et une voix forte et audible dans le transport de personnes et de marchandises. Notre programme annuel définit cinq priorités claires :

- *Accompagner les systèmes d'assistance à la conduite*: l'assistance doit soutenir, pas remplacer. Nous participons à leur mise en place, veillons à ce que les formations soient axées sur la pratique et à ce que les normes de protection des données soient claires – l'être humain reste aux commandes.
- *Renforcer les négociations* : fermes sur le fond, équitables dans le ton. Grâce à des revendications précises, une base de données solide et une bonne préparation, nous obtenons des améliorations tangibles en matière de salaire, d'allocations, de temps de travail et de protection de la santé.
- *Rapprochement P et G* : le transport de voyageurs et le transport de marchandises se rapprochent. Nous encourageons la perméa-

bilité, des normes communes et une culture de sécurité uniforme aux interfaces.

- *Relations avec le personnel – communication/implication* : du point de vue du personnel des locomotives, la communication de nombreuses entreprises ferroviaires est trop tardive, trop vague et souvent sans véritable implication. Nous critiquons clairement cela. En 2026, nous renforcerons la participation : information précoce au lieu de surprises, boucles de rétroaction obligatoires, participation dès le début du projet et transparence dans les tableaux de service et les changements. Pour cela, nous renforçons le dialogue avec les entreprises ferroviaires et créons des voies d'escalade claires, afin que les décisions soient prises avec le personnel et non sans nous.
- *Communication simple, concrète, précise* : un langage clair plutôt que des formules toutes faites, des messages uniformes, multilingues et rapides. Ainsi, tout le monde sait de quoi il s'agit et ce qui va se passer ensuite.

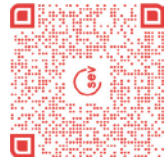
Notre ambition : une maîtrise technique, une force sociale, une communication pertinente. Ensemble, faisons de 2026 une année où le personnel des locomotives sera écouté, respecté et soutenu. Participez : vos idées et votre voix comptent.



Lokpersonal
Personnel des locomotives
Personale di locomotiva

Réserve la date

Inscription :





Journée Cargo pour le personnel des locs

Mercredi 20 mai 2026, 9h30 – 16h30,
Secrétariat central SEV, salle du comité, Steinerstrasse 35, Berne

Thèmes :

- TDD – Train Driver Directive (directive sur les conducteurs-trices de train)
- Analyse de l'accident dans le tunnel de base du Gothard
- ETCS (European Train Control System)
- ETF – Perspective européenne
- DAK – Attelage automatique numérique
- Pour conclure: nos revendications pour le trafic marchandises

Chacun·e peut venir accompagné·e de personnes qui ne sont pas membres du syndicat afin qu'elles puissent découvrir nos activités.

Remarque:
Cette journée ne s'adresse pas aux collègues de CFF Cargo.

Nous espérons que tu prennes note déjà maintenant de cette date.

SOUS-FÉDÉRATION PV

La baisse du nombre de membres se poursuit

Alex Bringolf. Lors de la première séance du Comité central du 10 février, les membres de la Commission de gestion (CdG) ont examiné les comptes annuels 2025 ainsi que la gestion des affaires de la PV. Tant la comptabilité que la gestion ont été jugées en ordre et les résultats sont réjouissants. La CdG présentera son rapport en mai à l'AD qui aura lieu à Sargans.

La présidence des sections de Fribourg et de Winterthur-Schaffhouse vit des modifications. À Fribourg, c'est Roland Julmy qui conduit la section ad intérim depuis le début de l'année, pour décharger Daniel Trolliet. Lors de l'assemblée générale de la PV Winterthur-Schaffhouse d'avril prochain, ce sont le nouveau pensionné Ferdinand Wipf et le vice-président Köbi Jucker qui se partageront la co-présidence, pour remplacer Werner Frei qui « prendra sa retraite ».

Le président central Roland Schwager communique la triste nouvelle du décès de Sergio Beti, ancien président de la section Ticino e Moesano. À l'AD PV du 19 mai à Sargans, Simon Burgunder (SEV, coordinateur politique) présentera les « Bilatérales III » du point de vue des cheminots. Le rapport annuel de la PV a été envoyé mi-janvier ; il peut également être consulté sur notre page internet : sev-pv.ch/fr/.

C'est désormais chose faite : la baisse du nombre de membres se poursuit et la PV compte pour la première fois moins de 10'000 membres. Pour cette seule raison, la PV ne peut plus envoyer que 18 délégué-es à l'AD SEV. Cela signifie que les sections d'Argovie et de Bâle n'enverront personne à l'AD SEV cette année, conformément à la clé de répartition adaptée. Il est donc important, selon Roland

Schwager, que nous accordions également toute notre attention à nos futur-es pensionné-es afin d'éviter les démissions à l'approche de la retraite. Pour le CC, il s'agit d'un sujet important qui sera abordé lors des réunions avec les présidents de section.

L'intégration des FVP dans le SwissPass se déroule globalement bien. En cas de problèmes avec l'association des FVP et du SwissPass, les services FVP des entreprises vous aideront. La livraison des cartes de retraité est malheureusement retardée. Les requêtes en suspens à la PV, concernant les FVP, sont désormais relancées ; nous rendons compte régulièrement de l'état d'avancement. Actuellement, la carte Reka ne peut pas être enregistrée comme moyen de paiement dans l'application Fairtiq. Une solution est recherchée avec le prestataire de paiement.

Un sondage récent a révélé que la population n'est pas favorable à une augmentation de la TVA pour financer la 13^e rente AVS et l'armée. Marc Derungs suivra avec intérêt la prochaine session. Une conférence USS des retraités et retraités aura lieu le 27 mars. Le CC espère une participation active de nos membres. Le CC appelle également à participer à la pétition en ligne de la Fareas (pour une « protection juridique contre la discrimination liée à l'âge », urlz.fr/v4dA). Les liens sont également disponibles sur notre page internet.

Le président central Roland Schwager est en vacances du 16 février au 5 mars. Les deux vice-présidents Daniel Trolliet et Marc Derungs se tiennent à votre disposition pour toute question. Cette information est la dernière de la première réunion du CC en 2026. Le président souhaite à tous un bon retour.

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 Wydlar.

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: mutation@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 Bern 6, 031 357 57 57, zeitung@sev-online.ch,

Pré-presse: CH Regionalmedien AG

Imprimerie: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prochain journal : le 27 mars 2026.

Délais pour les annonces / sections et l'agenda: 16/17 février 2026 à 12h.

SOUS-TRAITANCE ET EXPLOITATION DANS L'UE

Victoire d'étape pour les syndicats

 **Michael Spahr**
michael.spahr@sev.ch

Plus de 800 collègues se sont rassemblés le 10 février 2026 à Strasbourg devant le Parlement européen. Ils exigeaient des règles claires pour le marché du travail dans l'UE, afin de mettre un terme aux chaînes abusives de sous-traitance et à la soumission non-régulée de mandats de travaux. Deux jours plus tard, le Parlement européen a voté dans le sens des syndicats.

Un exemple cité dans une intervention devant le Parlement européen est particulièrement choquant : il y a cinq ans, dans la ville belge d'Anvers, une école s'est effondrée alors qu'on y effectuait justement des travaux de construction. Cinq ouvriers y ont perdu la vie. Il a fallu plusieurs jours pour les identifier. Pourquoi ? Parce que personne ne savait exactement qui travaillait sur ce chantier. Pour cause : presque 250 entreprises et sous-traitants étaient impliqués. Personne n'a endossé la responsabilité de ce drame, et jusqu'à aujourd'hui, les familles des personnes décédées (trois Portugais, un Roumain et un Russe) n'ont touché aucune indemnisation.

Cet exemple illustre à quel point les entreprises confient de plus en plus fréquemment des mandats à des sous-traitants, qui les transmettent à leur tour à d'autres sous-traitants.

Les entreprises réalisent des bénéfices sur ces contrats. En revanche, au bout de la chaîne, les ouvrier-es perçoivent des salaires de misère et sont soumis à des conditions de travail dangereuses. Les syndicats observent que le dumping salarial et l'exploitation inhérents à ce système existent non seulement dans la construction, mais aussi dans de nombreuses autres branches. Livia Spera, secrétaire générale de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), dont le SEV fait partie, constate que le secteur des transports n'est pas épargné : « Des chaînes de livraison sans fin et des couches d'intermédiaires d'une extrême densité dégradent en effet les conditions de travail. Nous avons dénoncé ces abus – maintenant il faut agir. »

À travail égal, salaire égal !

Les mandats confiés abusivement en sous-traitance menacent aussi la branche des transports aussi en Suisse. C'est pourquoi le SEV a envoyé une petite délégation à Strasbourg pour y soutenir la manifestation. Vice-président du SEV, Pablo Guarino explique clairement pourquoi il importe que les syndicats se serrent désormais les coudes : « Lorsque des salarié-es ne disposent pas des mêmes conditions de travail, alors qu'ils effectuent pourtant la même tâche au même endroit, cela conduit au dumping salarial. Nous ne pouvons pas accepter cela ! »

L'ETF, conjointement avec l'EFBWW, le syndicat européen des travailleurs de la construction

et du bois, et l'EFFAT, la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, a émis des requêtes claires : limitation des chaînes de sous-traitants, interdiction des agences de placement, régulation des intermédiaires dans les agences d'emploi et nettement plus de contrôles. La Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen (EMPL) a repris ces revendications à son compte



et élaboré son propre rapport intitulé : « Manière de gérer les chaînes de sous-traitance et rôle des intermédiaires en vue de protéger les droits des travailleurs. »

Vote important au Parlement européen

Deux jours après la manifestation des syndicats à Strasbourg, le Parlement européen a accep-

té ce rapport, envoyant là un signal politique clair à la Commission européenne : il est urgent et indispensable de proposer au sein de l'UE et dans le cadre de la loi une directive ambitieuse visant à protéger les emplois des abus de la sous-traitance et de l'attribution abusive des mandats.

Pour l'ETF, cela signifie que le vent est favorable pour un des chantiers cruciaux de la politique européenne en matière de politique sociale. Le secteur des transports est exemplaire non seulement des risques que comportent les chaînes non régulées de sous-traitants – mais également du potentiel d'un marché de l'emploi fort et solidaire. Livia Spera souligne que la voix des syndicats ne doit pas être ignorée : « Les sous-traitances sont désormais à l'agenda politique. Nous avons présenté des solutions : c'est désormais à la Commission de jouer ».

Le mouvement européen induit par les syndicats ne considère pas ce vote comme la fin, mais comme le début d'un combat politique indispensable. Un marché du travail européen équitable, transparent et socialement juste ne pourra naître que si l'Europe limite les chaînes de sous-traitance, régule l'attribution des mandats de travail et sanctionne systématiquement l'exploitation. Giorgio Tuti, président de l'ETF, insiste : les syndicats ont certes remporté une victoire d'étape, mais nous n'avons pas encore atteint le but : « La route est longue, mais nous sommes prêts à l'emprunter – ensemble, nous sommes forts et solidaires. C'est ainsi que nous gagnerons. »

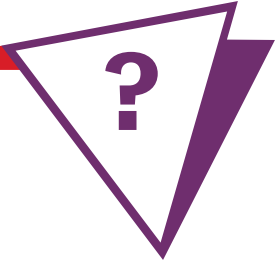


UN TÉMOIGNAGE DE TOUTES LES ÉPOQUES

Omar Cartulano

La lune a quelque chose d'incroyable : c'est l'une des rares choses qui nous relie sans distinction à tous ceux qui ont vécu des siècles ou des millénaires avant nous. Telle qu'elle nous apparaît aujourd'hui, elle est identique à celle que nos ancêtres admiraient. Inacces-

sible, mystérieuse et solitaire là-haut. Aujourd'hui, j'ai au moins le privilège de pouvoir lui voler un instant de sa beauté, alors qu'elle apparaît avec élégance au-dessus des Denti della Vecchia, vers Lugano, illuminée par le coucher de soleil imminent.



QUIZ

Es-tu incollable?

- 1. Les membres de la VPT représentent...**

 - a. Un tiers du SEV.
 - b. Un sixième du SEV.
 - c. Il n'y a que des membres CFF au SEV.
- 2. L'assemblée de la branche Bus va envoyer une résolution pour...**

 - a. que les amplitudes de travail soient limitées à 5 heures.
 - b. que les communes favorisent des infrastructures adéquates aux terminus.
 - c. que les distributeurs aux terminus de bus n'aient que des produits bios.
- 3. Combien de signatures comportait la pétition de la LPV à laquelle les CFF ont réagi?**

 - a. 2026
 - b. 999
 - c. 1001
- 4. Mirco Kläy pratique...**

 - a. le jiu-jitsu brésilien
 - b. l'aïkido
 - c. le muay thaï



Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 17 mars 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 CFF 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° 2/2026:
b/b/c/a

C'est **Daniela Roos**, Schänis, membre de la section LPV Zürich, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Mirco Kläy, pilote de bateau sur le lac de Bienne

Sarah Thomas
sarah.thomas@sev-online.ch

Après sa reconversion professionnelle, Mirco Kläy a trouvé sa vocation en tant que pilote de bateau à la Société Navigation Lac de Bienne (BSG) SA. Il soigne le lien entre sa passion pour le domaine nautique et son engagement pour sa section SEV: en tant que président de section, il s'engage afin que chaque voix soit entendue et que la solidarité soit partout présente dans l'environnement professionnel.

À quelques pas seulement de la gare de Bienne, après la caserne des pompiers de Nidau, se trouve le grand hangar de la société de navigation qui offre une vue imprenable sur le lac de Bienne. Lorsque Mirco Kläy n'est pas sur un bateau, c'est dans ce hangar qu'il travaille. «Après mon apprentissage de menuisier, j'ai travaillé pendant des années comme monteur en menuiserie, puis j'ai suivi une formation complémentaire pour obtenir le diplôme fédéral d'agent technico-commercial», raconte ce menuisier expérimenté qui, après cette formation complémentaire, a travaillé comme chef de projet dans une menuiserie. «Je suis arrivé par ha-

sard dans le domaine de la navigation après m'être rendu compte que je ne voulais pas travailler dans la menuiserie jusqu'à ma retraite. Même si j'aime ce métier, il me manquait quelque chose sur le plan professionnel.» En parcourant un site d'offres d'emploi, il est tombé sur le poste à la Société Navigation Lac de Bienne SA, et ce moment a changé sa carrière professionnelle de manière décisive.

Profession de rêve, variée et proche de la nature et de l'eau

«J'aime beaucoup la variété qu'offrent les professions nautiques: en été, j'accomplis mon travail sur le lac, j'apprends à piloter et je travaille là où nos clients passent leurs loisirs. En hiver, je peux faire des travaux de menuiserie pour l'entretien des bateaux.» Pour Mirco, ce mélange entre contacts avec la clientèle et proximité de la nature est particulièrement important. Il affirme que cette combinaison est une bonne chose, quelque chose d'unique pour lui.

Mirco s'engage au SEV afin que sa carrière dans le domaine nautique reste à l'avenir encore une profession de rêve. «Comme presque tout le monde ici, j'ai été recruté par notre ancien pré-



SARAH THOMAS

sident de section. Lorsque ce dernier a levé le pied, j'ai été proposé comme nouveau président et élu à cette fonction. Nous sommes une petite entreprise et donc également une petite section. Chez nous, 90 % du personnel est membre SEV et l'ambiance est familiale. Ce qui est important, c'est la solidarité entre nous, et que toutes celles et ceux qui sont insatisfait-es soient entendus-es.» En tant que président de section, il assure un lien important entre les membres et le syndicat et veille à ce que les demandes soient clairement formulées et traitées par les organes compétents. Il assume en outre la responsabilité d'inclure tous les membres de la section, de les informer et de conserver une section forte et active.

De bonnes conditions-cadres

Dans sa fonction de président de section, il remarque l'importance d'avoir des structures claires et de bonnes conditions-cadres dans le domaine nautique. Alors que dans beaucoup d'autres domaines, les conditions de travail et les horaires ont constamment évolué; dans celui de la navigation, les choses sont restées stables. En été, durant la saison, on travaille six jours par semaine en règle générale. Ces heures supplémentaires sont ensuite rattrapées en hiver, par exemple avec une semaine de quatre

jours ou un congé supplémentaire. À ce propos, Mirco pense qu'il y a un potentiel d'amélioration afin de parer au manque de personnel qualifié: «Une carrière nautique est une vocation. Celui qui arrive là par hasard et qui n'est pas sûr que cela puisse lui convenir passe son chemin après quelques saisons.»

Trouver son équilibre sur la terre ferme

Durant ses loisirs, Mirco pratique une à deux fois par semaine le muay-thaï, cela lui permet de décompresser. Le muay-thaï est une boxe thaïlandaise traditionnelle qui réunit technique, force et concentration. Il lui est plus facile de programmer son temps libre en hiver, car il travaille alors seulement les jours de semaine. Cependant, durant la saison, avec six jours de travail par semaine et des tours de service le soir et le week-end, il n'a pas beaucoup de temps pour son sport. Alors, en été, il s'adonne à son autre passion: Mirco adore jouer aux fléchettes!

Pour l'avenir, Mirco espère pouvoir conserver son plaisir à piloter des bateaux et à réaliser des tâches nautiques. Il s' imagine tout à fait rester sur le lac de Bienne jusqu'à sa retraite. Son objectif: obtenir le titre de «capitaine» que la BSG décerne à celles et ceux qui sont en mesure de piloter les neuf différents bateaux.

TRAINS À DEUX ÉTAGES AUSSI EN PÉRIPHÉRIE

Timothy Hofmann

