



SEV N°4

Le journal du Syndicat du personnel des transports



MICHAEL SPAHR

RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

La sécurité passe par la présence

Éditorial de Patrick Kummer, vice-président SEV



Les transports publics (TP) fonctionnent 24 heures sur 24. Des milliers de salarié-es veillent chaque jour à ce que les personnes puissent voyager et que les marchandises soient transportées. Pour que cela fonctionne, il faut avant tout des conditions de travail sûres pour le personnel.

Pour beaucoup de collègues, cela fait partie du quotidien professionnel de devoir gérer des situations difficiles. Agressions, menaces et autres violences touchent en particulier le personnel en contact direct avec la clientèle : dans les trains, les gares, les bus, les trams, ou sur les bateaux. Toutefois, la sécurité ne peut pas être le fruit du hasard ! Celles et ceux qui travaillent dans les TP doivent pouvoir accomplir leur métier sans ressentir de l'insécurité ou de la peur.

C'est pourquoi, il faut plus de personnel : pour un accompagne-

ment intégral systématique sur les trains grandes lignes et également au sein de la police des transports. Une présence accrue porte ses fruits : elle protège le personnel et augmente la sécurité des voyageurs.

La protection contre la violence n'est cependant qu'une facette de ce que représente la sécurité. Les conditions de travail jouent également un rôle important. Le travail par équipes et dans les tours fait partie du quotidien de beaucoup de nos collègues dans les TP. Les horaires irréguliers, le travail de nuit et des weekends représentent une charge pour la santé et la vie privée. Celui ou celle qui veille, 24 heures sur 24, au bon fonctionnement du trafic a besoin de conditions de travail qui lui témoignent de l'estime et de la reconnaissance pour les charges supportées.

Un approvisionnement adéquat de la Suisse fait aussi partie du

thème de la sécurité. Le transport des marchandises sur le rail est le pilier de base de cette desserte de base. Il permet de transporter des marchandises de manière sûre et écologique et de désencombrer les routes. Le démantèlement prévu chez CFF Cargo affaiblit ce système et signifie la perte d'un précieux savoir-faire. Un trafic marchandises ferroviaire performant n'est pas uniquement un problème économique, mais aussi une contribution stratégique à la sécurité d'approvisionnement de notre pays. Si le trafic marchandises s'affaiblit, la Suisse s'affaiblit également.

Des TP sûrs et fiables sont d'une grande importance pour la Suisse. Il faut donc suffisamment de personnel, des conditions de travail sûres et un fret ferroviaire performant. Aux entreprises d'y remédier. Et aux politiques de fournir durablement le financement nécessaire.

Deuxième pilier

Comment se portent les caisses de pension des transports publics ?

2

Politique fédérale

Retour sur la session de printemps et la politique des transports.

3

Sécurité

Le personnel des bus très touché par l'incendie du CarPostal à Chiètres.

5

Des records chez les CFF

En 2025, 1,43 million de voyageurs ont emprunté les CFF chaque jour – un chiffre jamais atteint auparavant – et avec une ponctualité sans précédent. Les CFF ont enregistré un bénéfice de près d'un demi-milliard de francs. « Derrière le succès des CFF, il y a les collaboratrices et collaborateurs qui assurent le fonctionnement 24 heures sur 24 et veillent à la haute qualité de l'offre ferroviaire, à la bonne ponctualité et à la grande satisfaction des clients », déclare Patrick Kummer, vice-président du SEV. « Le résultat annuel, avec un bénéfice de 496 millions et un nombre record de voyageurs, nous engage : le personnel a besoin d'améliorations concrètes au niveau des indemnités pour le travail en équipes et en tournées. » Malheureusement, CFF Cargo souhaite continuer à réduire ses effectifs dans le transport de marchandises. Le SEV s'y oppose avec véhémence.

Bons résultats pour Swiss

Swiss affiche également de bons résultats en 2025 : le bénéfice d'exploitation s'élève à 502,2 millions de francs, le chiffre d'affaires à 5,5 milliards de francs. Swiss reste ainsi l'une des compagnies aériennes les plus rentables et la vache à lait du groupe Lufthansa. « Un résultat exceptionnellement bon pour le secteur, grâce à des collaborateurs engagés », se réjouit Philipp Hadorn, président du syndicat du personnel au sol SEV-GATA. « Mais pour rester performante, Swiss doit mettre à profit sa bonne santé financière durable pour améliorer les conditions de travail et accorder dès maintenant une attention particulière à la fidélisation de son personnel qualifié. Les collaborateurs ont de grandes attentes vis-à-vis des négociations en cours sur la CCT ! »

Grève des bus à Winterthour

Le 3 mars, les collègues de Stadtbus Winterthur ont mené une grève d'avertissement. Depuis des années, ils dénoncent de mauvaises conditions de travail et des rémunérations inéquitables. Le syndicat compétent, le ssp, reproche à l'entreprise d'abuser des règles dites de remplacement. À l'heure où nous mettons sous presse, le conseiller municipal compétent a refusé de répondre aux revendications du personnel. Le SEV exprime sa solidarité avec le personnel des bus de Winterthour.



Aroldo Cambi s'est exprimé lors de la dernière conférence des sections à Berne sur la situation actuelle dans les caisses de pensions

CAISSES DE PENSIONS

« Les excédents vont aux assuré·es »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Le personnel des CFF est affilié à la Caisse de pensions des CFF, tandis que celui d'une cinquantaine d'entreprises de transport concessionnaires est affilié à la fondation collective Symova. Des représentant·es du SEV siègent au sein des conseils de fondation de ces deux institutions de prévoyance afin de défendre les intérêts des salariés. Aroldo Cambi, responsable financier du SEV, est vice-président des deux conseils de fondation. Entretien.

En ce moment, on a le sentiment de se trouver dans une crise globale infinie: une nouvelle guerre au Proche Orient, une hausse du prix du pétrole ... ce qui crée des turbulences sur les marchés financiers et touche souvent directement les caisses de pensions. Tu es vice-président des conseils de fondation des deux plus grandes institutions de prévoyance des transports publics. Arrives-tu encore à dormir la nuit ?

Je ne souffre pas d'insomnie. De manière générale, la situation des caisses de pensions suisses est bonne, voire très bonne. Certains événements choc comme cette nouvelle guerre amènent à court terme des réactions violentes sur le marché, mais l'histoire nous a montré que ce marché se redresse rapidement la plupart du temps. Cela a été le cas lors de la guerre en Ukraine il y a quatre ans et même aussi durant la pandémie de coronavirus. Cependant, ce qui nous accable structurellement c'est le taux d'intérêt de nouveau très bas. Pour des raisons de sécurité et de stabilité, les caisses de pensions doivent maintenir un tiers ou la moitié de leur fortune dans des placements peu risqués, resp. à revenus fixes. Ceux-ci ne donnent presque pas de rendements avec des taux d'intérêt bas et, sur le long terme, ceci est beaucoup plus préoccupant qu'un choc géopolitique à court terme.

Les caisses de pensions ne pourraient-elles pas simplement changer de stratégie et mi-

ser de manière accrue sur l'immobilier et les actions, où les rendements sont actuellement plus élevés ?

Une bonne stratégie reste bonne aussi en période difficile. On y fait juste de petites adaptations dans des limites bien définies. L'immobilier et les actions sont attrayants sur le long terme mais ils sont aussi plus volatiles. Cela signifie que les cours, les prix ou les marchés fluctuent beaucoup plus, plus vite et de manière imprévisible dans ces domaines. Pendant les crises, on essaie justement de sécuriser d'abord le cash-flow : des recettes stables issues de loyers, des intérêts, des dividendes. Mais il y a des limites. La diversification reste le B.A.-BA afin que les fluctuations soient amoindries. N'oublions pas l'effet de l'instinct grégaire : un organe ne se permettrait pas une avancée radicale qui se démarquerait hors du comportement général du marché.

Le SEV est représenté aussi bien à la CP CFF que dans la fondation collective Symova où il y a eu quelques remous ces derniers temps...

Symova a vécu une véritable *success-story* durant les quinze dernières années : des rendements constamment au-dessus de la moyenne grâce à une stratégie adéquate, avec un profil de risque et de rendement idéal. Grâce à cela, nous avons pu introduire un modèle de participation qui a été appliqué cette année pour la première fois sur le plan opérationnel. Ce modèle permet, en cas de très bons résultats, de redistribuer une partie des excédents sous forme de taux d'intérêt plus élevés ou de compléments de retraite. En 2025, il y a eu plus de 4 % d'intérêts pour les assuré·es ainsi que des suppléments significatifs pour les rentiers et rentières.

Qu'est-ce qui se cache exactement derrière ce modèle de participation ?

Auparavant, on discutait chaque année d'un sujet précis : « Donnons-nous 2 ou 3 % d'intérêts ? Et des compléments de rentes ou non ? » Ce n'était pas systématique. Avec le modèle de participation, nous avons une base claire et transparente : le taux de couverture, la performance et, selon la situation, le renchérissement définit ce qui peut être redistribué au maximum. La

marge de manœuvre du Conseil de fondation est plus petite, mais l'équité et la prévisibilité sont plus grandes.

En tant que représentant des travailleurs·euses, tu as dû obtenir l'assentiment des représentant·es des employeurs dans le Conseil de fondation pour introduire ce modèle de participation. As-tu fait un grand travail de persuasion ?

Non, j'avais l'avantage de déjà connaître ce modèle dans la CP CFF. Chez Symova, l'idée a été bien acceptée. Les représentant·es des employé·es et des employeurs tirent à la même corde. Nous avons eu des discussions de fond, mais dans le principe tout le monde était d'accord : les excédents appartiennent aux assuré·es et ne doivent pas alimenter en permanence le trésor de la caisse de pensions.

Au premier coup d'œil, cela fait bonne impression pour les assuré·es. Le risque n'augmente-t-il pas si, soudain, il n'y a plus d'argent en période de vaches maigres ?

Seulement si l'on redistribue sans limites. Mais nous ne le faisons pas. Si par exemple nous avons 7 % de performance, nous redistribuons peut-être 4 ou 5 %. Le reste sert à renforcer le taux de conversion. Il s'agit d'un exercice d'équilibriste, mais contrôlé. Ce qui est important : il faut accumuler les excédents sur des décennies. Sinon, cela ne serait pas équitable vis-à-vis des assuré·es actuel·les.

Pour conclure, on constate que toutes les entreprises de transport ne sont pas chez Symova. Serait-elle ouverte à accueillir d'autres entreprises de transport ?

Bien sûr ! Symova dispose d'une solide assise financière, organisationnelle et sur le plan du personnel. Je la recommande souvent aux petites et moyennes entreprises, surtout lorsque leur propre caisse de pensions est coûteuse ou que la stratégie d'investissement ne porte pas ses fruits comme elles le souhaiteraient. Un changement est en principe possible sans difficulté et dans un court délai. Cela peut représenter un véritable atout pour certaines entreprises.

PROGRAMME D'ALLÈGEMENT BUDGÉTAIRE 27

Coupes dans le TRV évitées, mais la pression demeure

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Lors de leur session de printemps, le Conseil national et le Conseil des États ont adopté des coupes sombres dans les transports publics pour les trois prochaines années. Avec son programme d'allègement budgétaire 27 (PAB27), le Conseil fédéral entendait économiser massivement à la fois sur le transport régional des voyageurs (TRV), sur l'électrification, sur le transport international de voyageurs par le rail (IPV) et sur le Fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF). Les coupes dans le TRV ont certes pu être évitées, mais l'argent se fait rare et la pression pour faire des économies augmente.

Mercredi 4 mars, 6h45: une douzaine de membres du SEV se retrouve sur la Place fédérale à Berne et remet aux députés du Conseil national et du Conseil des États des pièces dorées de 5 francs en chocolat et un flyer les exhortant à voter contre les coupes dans le TRV. Deux heures plus tard, le National et les États décidaient de renoncer à ces coupes proposées par le PAB27.

Le programme d'allègement budgétaire 2027 proposé par le Conseil fédéral prévoyait des coupes dans les transports publics (TP) à hauteur de 400 millions de francs par an. Des restrictions budgétaires d'une telle ampleur ont obligatoirement un impact négatif considérable sur les TP, car les entreprises de transport (ET) et les gestionnaires d'infrastructure (GI) ne sont pas en mesure de les compenser. Qui dit réductions budgétaires dit aussi délaissement des infrastructures et réductions de l'offre, tout particulièrement dans les régions rurales. À long terme, des dommages irréparables pour les TP.

Le Parlement a donc adopté des restrictions budgétaires annuelles de 200 millions de francs dans les TP, mais il a renoncé à opérer des coupes dans le TRV et a divisé par deux celles prévues dans le FIF. Il n'en demeure pas moins que, pour respecter dans le TRV l'offre telle qu'elle a été planifiée et déjà publiée, le financement promis reste maigre, même si le Parlement a augmenté les indemnités annuelles de 60 millions de francs pour les trois prochaines années. En effet, cette augmentation ne couvrira guère qu'un tiers du déficit entre les moyens mis à disposition pour les indemnités du TRV et les besoins réels en indemnisation estimés en 2024 par l'OFT pour les années 2026 à 2028. Au lieu de 3,85 mia de francs, seuls 3,55 mia de francs figurent au budget. Dans le TRV, il y a donc un déficit de financement qui persiste. À cela s'ajoutent 40 millions de francs par année qui manquent parce que le National et États ont supprimé avant terme le remboursement de l'impôt sur les huiles minérales pour les ET. Pour atteindre ses objectifs climatiques, Berne prend à sa charge, dans le TRV, une partie des surcoûts en cas d'acquisition de véhicules équipés de systèmes à propulsion alternatifs (non fossiles). Or, cet encouragement est désormais contre-financé par la suppression avant terme du remboursement de l'impôt sur les huiles minérales pour les entreprises du TRV. En clair: les ET sont confrontées à des charges supplémentaires aujourd'hui déjà, et non à partir de 2030.

Pour le SEV, il est clair que la pression visant à réduire les coûts dans le TRV va persister. «Nous sommes certes soulagés que le Parlement ait corrigé une partie des propositions émises par le Conseil fédéral. Sur le long terme, cette pression n'en a pas disparu pour autant», commente Matthias Hartwich, président du SEV. «Cette pression ne doit pas se répercuter sur le personnel déjà au bout du rouleau. Si la pression s'accroît, la classe politique devra assumer la responsabilité de ses décisions: elle devra soit renoncer à étendre son offre, soit augmenter les tarifs. Les deux options sont mauvaises pour un tournant à la fois écologique et social dans le domaine des transports. En essayant d'économiser sur le dos du personnel, on met en péril la paix sociale et on prend le risque de provoquer des conflits massifs dans notre branche.»

Pas plus tard qu'en 2024, en acceptant dans les urnes la révision de la loi sur le CO₂, le peuple suisse a approuvé le financement de départ du transport ferroviaire transfrontalier de voyageurs. Or, le Parlement et le Conseil fédéral ont aujourd'hui décidé de pratiquement supprimer cette incitation. Il s'agit de 20 millions de francs par an, qui vont manquer pour étendre l'offre dans le secteur des trains de nuit. «Fondamentalement, le SEV soutient l'idée d'une offre durable dans le domaine des trains de nuit. Dans notre esprit, durable signifie aussi qu'il y a suffisamment de moyens financiers pour rémunérer correctement le personnel qui accompagne ces trains-là. Si l'argent manque, c'est la porte ouverte au dumping salarial au sein du personnel. Et ça, nous ne le voulons pas», déclare Hartwich.



Action « cinq francs au choco » devant le Palais fédéral contre les coupes budgétaires dans le TRV.

Qu'il s'agisse du Fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) ou du Fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération (FORTA), on assiste à des coupures dans les contributions. Concernant le FIF, le Parlement a réduit des deux tiers les coupes proposées par le Conseil fédéral. Au lieu de 600 millions de francs, ce sont 200 millions de francs en moins qui seront versés dans le FIF ces trois prochaines années. À court terme, cette réduction peut sembler supportable. «Il ne saurait être question qu'il manque tout-à-coup de l'argent pour assurer le maintien de la substance des infrastructures. Nous ne pouvons pas courir le risque de nous retrouver dans la même situation qu'en Allemagne où, pendant des années, la maintenance des infrastructures est restée au point mort en raison de la pression visant à réduire les coûts, et où l'on a négligé la substance à tel point que ça a eu des conséquences catastrophiques», poursuit Hartwich.

Au moment du bouclage, nul ne savait encore s'il y aurait un référendum contre la PAB27. Celui-ci serait risqué pour les intérêts du SEV, car seules les coupes qui requièrent une modification de la loi seraient soumises à un éventuel référendum. L'argent pour le TRV ou les versements dans le FIF n'en font pas partie, car ils ressortissent des dépenses non liées, au sujet desquelles le Conseil fédéral et le Parlement décident en toute indépendance dans leur budget. C'est la raison pour laquelle le SEV redoute que le Parlement procède à des réductions massives dans les dépenses non liées, si d'aventure le référendum aboutissait. Ce qui pourrait conduire à des coupes radicales à la fois pour le TRV et le FIF.

+

Le 19 mars, le Conseil des États a suivi l'avis de sa Commission des affaires sociales et s'est à nouveau prononcé en faveur d'un **financement durable de la 13^e rente AVS** par une combinaison de cotisations salariales et de TVA. L'USS «soutient ce financement solide et socialement équilibré. Des cotisations salariales plus élevées sont tout à fait supportables pour les employeurs, car celles-ci ont fortement baissé depuis 2021», écrit l'USS. «Ceux qui ne veulent pas financer durablement la 13^e rente AVS veulent relever l'âge de la retraite.»

-

Jusqu'à présent, un salaire minimum fixé par une CCT ne peut être déclaré de force obligatoire générale s'il est inférieur au **salaire minimum cantonal**. À l'instar du Conseil national, le Conseil des États souhaite modifier cette situation. Il prévoit certes le maintien des droits acquis pour les salaires minimaux cantonaux déjà en vigueur, mais les salaires concernés ne pourraient plus être augmentés. Cela viole la Constitution et le fédéralisme et affaiblit la protection salariale à l'approche du vote sur l'Europe», écrit l'USS qui combattrait cela.



Les États en faveur des travailleurs sur l'AVS, mais contre eux concernant le salaire minimum.

PHILIPP HADORN répond

Rabais RPLP inacceptables

Le 9 mars, le National a voté en faveur de rabais très généreux pour les camions à propulsion électrique, s'agissant de la redevance sur le trafic des poids lourds liée aux prestations (RPLP): rabais de 100 % pour 2029-2030, de 70 % en 2031, de 50 % en 2032, de 30 % en 2033, de 20 % en 2034 et de 10 % en 2035. Qu'en pense le SEV?

Même si les camions électriques sont plus écologiques que les diesel, il s'agit là d'une décision qui va dans la fausse direction et le Conseil des États devra la corriger! Au lieu d'encourager le transfert du trafic de la route au rail voilà qu'on soutient les camions électriques... De tels rabais n'aident pas le fret ferroviaire et portent préjudice de manière substantielle à des entreprises comme CFF Cargo. Ils accentuent en outre la crise actuelle du transfert modal dans le trafic marchandises transalpin. Entre 2022 et 2024, la part du rail dans ce secteur est passée de 72,9 % à 70,3 %. En 2024, 960 000 camions ont traversé les Alpes, soit 44 000 de plus qu'en 2023 et 310 000 de plus que l'objectif de transfert fixé. Et voilà maintenant que le Conseil national veut détourner la RPLP de son

objectif initial pour servir la décarbonisation des camions!

Le SEV demande au Conseil des États qu'il envisage une intégration des camions électriques dès 2027 dans la RPLP et qu'il réduise les rabais afin que la RPLP puisse poursuivre son objectif et que le nombre de camions baisse enfin.

Le SEV exige du Parlement pour la tarification de la RPLP qu'il exploite dès 2027 les montants maximaux conformément aux conditions de l'accord sur les transports terrestres avec l'UE, et demande également une adaptation régulière de la RPLP au renchérissement. Rappelons que l'augmentation et l'extension de la RPLP permettent un financement durable de l'infrastructure ferroviaire.

Le rapport entre les prix du rail et de la route doit être durablement amélioré en faveur du transport ferroviaire des marchandises si l'on veut que celui-ci puisse perdurer à long terme. Si l'on parvient à appliquer le principe de la vérité des coûts, alors le désavantage structurel du rail pourra être atténué.

Philipp Hadorn est secrétaire syndical au SEV. Une question? Écrivez à journal@sev-online.ch.

NOUVELLES BAR

Quatre fois oui

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Les membres du SEV travaillant au sein de trafic voyageurs CFF et concernés par les quatre nouvelles réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) recevront prochainement du SEV les documents nécessaires pour voter sur celles applicables à leur catégorie professionnelle. Un représentant ayant participé aux négociations au sein de la délégation de dix membres du SEV, s’exprime ici sur le résultat pour sa catégorie professionnelle. (Les déclarations ont été légèrement raccourcies ; les textes intégraux sont disponibles sur [sev-online.ch](#).)



Christof Brühlhart, du personnel de la manœuvre, répond à nos questions. Il est vice-président de la RPV Winterthur-Schaffhouse.



Du côté du personnel de nettoyage, c’est **Juan José Colomer** qui s’exprime. Il fait partie du comité de la RPV Zurich.

Quels sont les résultats positifs des négociations pour vos catégories professionnelles «Nettoyage» et «Manœuvre» ?

J. J. Colomer : La plus grande réussite est la fixation d’une période de repos minimale de 11 heures ainsi que la limitation du travail de nuit à un maximum de 5 jours consécutifs.

C. Brühlhart : La répartition hebdomadaire permanente, les tours continus, ainsi que la règle des 11 heures.

Quels sont les points négatifs ?

C. Brühlhart : La mise en œuvre concrète, en particulier sur les petits sites, pourrait s’avérer très difficile.

J. J. Colomer : Je suis sceptique quant au système de vœux ou préférences et qu’ils soient pris en considération. Pour cette raison, j’espère que

ce système de vœux ne se transforme pas en système de frustration.

Pour vos catégories professionnelles, les aspects positifs l’emportent-ils sur les négatifs ?

C. Brühlhart : Si le nouveau système est mis en œuvre correctement, il sera meilleur que l’ancien.

J. J. Colomer : Pour le personnel Clean il y a plus de points positifs que négatifs dans les nouvelles BAR.

Votre évaluation globale ?

C. Brühlhart : Nous avons posé quelques jalons positifs mais il est important d’en appliquer les éléments correctement afin d’éviter qu’il y ait des failles.

J. J. Colomer : Chez Clean, on avait un besoin urgent d’avoir de nouvelles BAR, car nous travaillons avec des réglementations obsolètes, par exemple en ce qui concerne les délais de communication, les répartitions mensuelles et annuelles, qui ont été définis en 2013 et n’ont jamais été mis à jour. Avec le renouvellement des BAR Clean et l’intégration des nouveaux délais de communication, les réglementations sont maintenant actualisées pour le personnel. Pour l’équilibre entre la vie privée et professionnelle rendue difficile à cause des horaires irréguliers et du travail dans les tours de service, c’est un grand pas en avant, même s’il y a encore beaucoup de potentiel d’amélioration.

Votre recommandation de vote ?

J. J. Colomer : Je recommande de voter clairement « oui ».

C. Brühlhart : Je recommande de voter oui, car un non serait désastreux, voire catastrophique.



Christoph Erker, co-chef de ressort LPV CFF trafic voyageurs, s’exprime en tant que représentant du personnel des locs :

« Depuis la fin des négociations sur les BAR, de vives discussions portent sur les nouvelles BAR et quelques controverses

ont vu le jour. Tout d’abord s’agissant de la philosophie de répartition : celle-ci comporte aussi bien des éléments positifs que négatifs. Le positif est que nous avons pu définir des valeurs de référence pour le nouveau système et que celles-ci sont plus strictes qu’auparavant si on les examine de près. Les rotations peuvent être influencées personnellement et modifiées annuellement. Les périodes horaires sont fixes durant toute l’année, il est possible d’enregistrer beaucoup de préférences, et les délais pour les répartitions mensuelles et journalières sont plus longs qu’actuellement.

Indépendamment de la philosophie de répartition, les cinq points positifs suivants caractérisent les nouvelles BAR :

1. Les jours libres lors des jours fériés de Noël et Nouvel An sont connus déjà l’année précédente, il est ainsi possible de les planifier suffisamment tôt et non pas seulement juste avant le changement d’horaire.

2. Le tour de travail durera à l’avenir au maximum 10,5 heures, nous avons ainsi gagné une demi-heure.

3. À l’avenir, les pauses doivent en principe avoir lieu dans des lieux où des installations sanitaires non accessibles au public sont disponibles.

4. Le temps de préparation des interventions, toujours si controversé, a maintenant un avantage : 20 minutes sont reconnues et les 16 minutes se déroulent toujours en bloc.

5. Les délais d’annonce et diverses autres règles sont insérés dans les BAR et renégociés.

Les points litigieux des nouvelles BAR concernent la préparation des interventions et la philosophie de répartition. Les 4 minutes du début du service laissent peu de marge, mais sont suffisantes. Les travaux sont indemnisés de manière forfaitaire et planifiés dans les tours, si cela n’est pas possible, ils sont reportés en fin de tour. Bien entendu nous sommes libres d’effectuer ces travaux au moment qui nous convient.

Les rotations telles que nous les avons connues ces dernières années sont supprimées en faveur d’une rotation annuelle individuelle. Celle-ci est désormais mise en place chaque année le 15 novembre. Étant donné que la saisie des vacances commence dès le milieu de l’année, il n’est donc plus possible de fixer les vacances de manière aussi avantageuse qu’auparavant.

Si les nouvelles BAR n’étaient pas adoptées, les BAR actuelle resteraient en vigueur et la philosophie de répartition serait tout de même mise en œuvre.

Les cinq points positifs et la possibilité de mieux amener ses préférences sont pour moi les raisons pour lesquelles il faut accepter les BAR. »



Ralph Kessler, président cen-

tral SEV-ZPV, déclare en tant que représentant du personnel des trains :

« [...] Au sein des CFF, les négociations ont été placées dès le départ sous le signe des « économies ». Ainsi par exemple les CFF voulaient relever à 5 heures la durée du travail maximale ininterrompue qui est aujourd’hui de 4½ heures selon la réglementation en vigueur.

Les négociations ont également porté sur les réglementations au sujet du nouveau programme de répartition IVU.rail qui apparaît dans les nouvelles BAR sous l’appellation “philosophie de répartition”. Ici aussi les CFF voulaient une grande flexibilité de la part du personnel afin de pouvoir faire des planifications mensuelles et journalières calquées sur les besoins réels.

Ceci aurait abouti durant certains mois sur des répartitions de 6 jours à suivre avec moins de 9 jours libres mensuels. De telles idées sont incompréhensibles aujourd’hui où le personnel est soumis à de grandes charges physiques et psychiques. Dans la CCT CFF actuelle (annexe 4, chiffre 2) il est clairement stipulé que pour le personnel travaillant avec des horaires irréguliers [...]. Malheureusement, ici, la Loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance ne nous sont d’aucun secours non plus : par exemple la LDT autorise 13 jours de travail d’affilée, ce qui est inconcevable dans la situation actuelle.

Nous avons pu contenir l’ampleur de la flexibilité envisagée par les CFF en obtenant qu’au maximum 6 jours de travail consécutifs puissent être répartis pour autant que cette préférence soit enregistrée dans le système. De même, au moins 9 jours libres par mois doivent être répartis. Le tour de service maximal est limité à 11 heures. Des exceptions sont possibles en trafic international ainsi que pour les transports de supporters.

En principe, les négociations se font sur la base du donnant-donnant : la grande majorité des réglementations actuelles ont pu être reprises dans les nouvelles BAR, et nous avons pu définir en relation avec la nouvelle philosophie de répartition des règles claires avec des limites et des délais adéquats pour la répartition.

Le grand avantage pour les CFF réside dans la nouvelle réglementation des travaux accessoires. En contrepartie une journée d’auto-apprentissage est octroyée tous les cinq ans en tant que préparation à l’examen périodique selon OASF.

Avec les CFF, on a convenu qu’en ce qui concerne l’accompagnement intégral, les contrôles finaux des trains duplex et les modèles de temps de travail, de nouvelles réglementations soient élaborées et par là, nous n’entendons pas reconduire les clauses actuelles parfois insatisfaisantes.

Dans le cadre des négociations sur les BAR, les membres de la délégation de négociation SEV/ZPV sont clairement d’avis que, vu la situation actuelle aux CFF, le maximum a pu être obtenu pour le personnel de l’assistance clientèle, et ils recommandent dès lors d’accepter le résultat. »

ANGLE DROIT

Certificat de prévoyance



Service juridique du SEV

La prévoyance professionnelle – que l’on appelle aussi deuxième pilier – se base sur la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Avec l’AVS, elle garantit aux personnes retraitées un revenu d’environ 60 % du dernier salaire. Le certificat de prévoyance donne des renseignements sur la rente à laquelle on aura droit. Il ne s’agit pas d’une garantie juridiquement contraignante, mais d’une information qui se base sur la situation actuelle et le règlement de la caisse de pensions en vigueur. Réponses à quelques questions sur ce thème.

Salaire assuré – base de calcul

Tout d’abord : l’ensemble du salaire n’est pas assuré dans la caisse de pensions. Un montant que l’on nomme déduction de coordination est déduit du salaire annuel. Cette somme est déjà assurée dans l’AVS et se monte à 26 460 CHF pour 2026. La part restante (appelée le salaire assuré) constitue la base du calcul des cotisations et des prestations. Pour les temps partiels, cette déduction peut avoir un impact significatif. Il est donc particulièrement intéressant de se pencher sur cette question.

Avoir de vieillesse

La principale composante du certificat de prévoyance est l’avoir de vieillesse. Il s’agit du capital accumulé pendant toute la carrière. Il se compose des co-

tisations versées par l’employé-e et par l’employeur ainsi que des intérêts. La cotisation d’épargne, c’est-à-dire la partie des cotisations qui sert à la prévoyance vieillesse, est directement versée dans l’avoir de vieillesse personnel et détermine en grande partie son montant.

Des cotisations dites de risque sont en outre prélevées, elles financent les prestations assurées en cas d’invalidité ou de décès. Une partie des cotisations est utilisée pour couvrir les frais administratifs de la caisse de pensions. Les prestations de libre passage issues de précédents engagements viennent également s’ajouter à l’avoir de vieillesse. La cotisation d’épargne augmente avec l’âge de la personne assurée. Simultanément, l’avoir de vieillesse augmente plus vite en règle

générale durant les dernières années de la carrière.

Rente de vieillesse prévue

Le certificat de prévoyance montre une projection de l’avoir de vieillesse existant ainsi que des futures bonifications de vieillesse, en supposant qu’il n’y aura pas de changement au niveau du salaire ni du taux d’occupation. L’avoir de vieillesse dans cette projection est indiqué soit avec, soit sans les intérêts. Le taux d’intérêt projeté est hypothétique. Au moyen du taux de conversion, l’avoir de vieillesse est transformé en une rente annuelle.

Comme déjà dit, il s’agit d’une projection qui part du principe que ni le salaire, ni le taux d’intérêt, ni le taux de conversion ne varient. Des changements dans la carrière ou des adaptations dans le règlement de la caisse de pensions peuvent influencer le résultat.

Couverture en cas d’invalidité et de décès

Le certificat de prévoyance n’informe pas seulement des prestations vieillesse. Il indique également la couverture et celle des proches si quelque chose d’imprévu survient. Sont mentionnées en règle générale :

- la rente invalidité en cas d’incapacité de gain
- les prestations pour l’époux-se ou le-la partenaire enregistré-e en cas de

décès

- la rente pour enfants

Rachats volontaires – une option lucrative

Beaucoup d’assuré-es ont la possibilité d’effectuer des rachats dans la caisse de pensions. Tous les versements volontaires peuvent relever la future rente et sont déductibles des impôts. La situation personnelle définit l’utilité d’un tel rachat et à quel moment celui-ci serait opportun, ceci doit être examiné au cas par cas.

En conclusion : il vaut la peine de se poser certaines questions

Le certificat de prévoyance n’est pas un document administratif compliqué, mais un précieux bilan de situation. Il montre où l’on se trouve aujourd’hui et quelles prestations on pourra recevoir une fois à la retraite. Pour cette raison, il faut se demander au moins une fois par année :

- mon salaire assuré est-il comptabilisé correctement ?
 - mon avoir de vieillesse évolue-t-il comme il faut ?
 - la rente prévue me suffira-t-elle pour vivre ?
- Toute personne qui comprend son certificat de prévoyance a une bonne vision d’ensemble et peut poser les jalons suffisamment tôt pour son futur départ à la retraite.

DRAME DE CHIÈTRES

Sécurité avant tout: la voix des conducteurs

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Le drame de Chiètres (FR) a fauché six vies, dont celle du conducteur de CarPostal et fait cinq blessés. En ce moment de sidération et de deuil, la sécurité des conductrices et conducteurs revient au premier plan. Gilbert D'Alessandro, conducteur de bus fribourgeois aux TPF et président central VPT, établit un état des lieux sans détour et des pistes d'action concrètes.

Le tragique incendie d'un bus CarPostal par un déséquilibré le 10 mars à Chiètres, dans le Seeland fribourgeois, a rappelé, de la manière la plus tragique, la vulnérabilité de celles et ceux qui transportent la population au quotidien: six morts, dont le conducteur – 63 ans, d'origine portugaise – et plusieurs blessés. L'émotion est immense dans la branche, parmi les collègues, les familles et les usager-es. Au-delà du deuil et des hommages, une exigence s'impose: renforcer la prévention, la formation, les dispositifs de protection et les conditions de travail qui garantissent la sécurité.

Gilbert, comment as-tu vécu le drame et que signifie-t-il pour la profession ?

Gilbert D'Alessandro : C'est un choc profond. On pense d'abord aux victimes, au collègue décédé, à ses proches, aux passagers. Le monde des transports est durement touché. On a repris la route avec émotion. Mais très vite, aussi, un sentiment d'injustice : ça n'aurait jamais dû arriver. Ce n'était pas une « ligne à risque ». C'est bien la preuve que la sécurité ne peut pas être à géométrie variable.

S'agit-il d'un événement exceptionnel ?

Oui, ce qui s'est passé est inouï et, espérons-le, unique. Comme la prise d'otage dans un train à

Essert-sous-Champvent en 2024. Il n'empêche, c'est de la violence. Il y a un continuum entre ces événements extrêmes et tout le reste au quotidien: tensions, agressions verbales, coups, incivilités entre passagers, menaces contre le personnel. On ne sort jamais indemne d'une agression; le traumatisme reste.

Tu parles de sécurité à géométrie variable...

Oui. Il y a un réseau à deux vitesses. Les grandes lignes ont souvent de meilleurs moyens qui restent à risque. Les lignes régionales paient trop souvent l'addition des économies. Or, la sécurité est un droit universel, pas un privilège. Il faut revenir à l'idée de service public, avec des standards minimaux garantis, partout, tout le temps. Et appliquer réellement la charte de la sécurité dans les transports qui a été signée le 25 novembre. Les syndicats réclament depuis longtemps une table ronde auprès de l'Office fédéral des transports. Cette table ronde doit avoir lieu maintenant. Le temps presse. Les responsables politiques sont eux aussi mis à contribution. Ils doivent intervenir auprès des gouvernements cantonaux, comme à Fribourg.

Quelles mesures immédiates peuvent renforcer la prévention ?

D'abord, une collaboration étroite et systématique avec les polices cantonales: partage d'alertes en temps réel, procédures claires, interventions rapides. Ensuite, des systèmes d'alarme discrets, audités et opérationnels partout (bouton d'alerte, micro, caméras), avec un suivi et des délais d'intervention mesurés. Rien ne doit dépendre de la chance ni du hasard de l'entreprise où l'on travaille.

La présence humaine, la police des transports, les contrôleurs, est-ce décisif ?

Absolument. La présence visible et formée désamorce beaucoup de situations et rassure. Il faut renforcer la police des transports et, dans les



Bouleversé par le drame de Chiètres, le président central VPT, Gilbert D'Alessandro témoigne.

bus, prévoir des dispositifs de présence sécuritaire au moins sur les lignes exposées et aux horaires sensibles. C'est un combat de longue date du SEV et des cheminots: revenir à plus de contrôleurs, en tout cas deux par rame de train et garder du personnel au guichet également. On le sait, la prévention passe par l'humain. La sécurité a un coût. On semble parfois l'oublier. À Berne et dans les cantons.

Qu'en est-il de la formation: incendie, évacuation, désescalade ?

C'est un point faible. Beaucoup de collègues n'ont pas manipulé d'extincteur depuis des années. Le matériel a évolué (batteries, matériaux, systèmes de ventilation), les risques aussi. La formation pratique et régulière à l'incendie, à l'évacuation, à l'usage des outils de sécurité (marteaux, issues) et à la désescalade doit être obligatoire chaque année. On peut aussi se demander si les normes sont adaptées à la réalité d'aujourd'hui. Par ailleurs, après neuf heures de route, un conducteur n'a plus la même force. Ce qui pose la question des horaires.

Le drame de Chiètres aurait-il pu être évité ?

Peut-être que oui, mais il faut être prudent et modeste dans la réponse. L'enquête est en cours et on peut toujours refaire l'histoire avec des si. Ce qui est sûr, c'est qu'une collaboration extrêmement étroite avec les polices cantonales est l'une des clés. Nous, aux TPF, on reçoit sur un écran les avis de disparition en temps réel, cela permet d'être attentif et de résoudre des cas, en retrouvant des personnes en danger ou dangereuses. Si cette personne était réellement signalée, si l'information avait circulé, si le chauffeur l'avait eue, avec un peu de chance, le danger aurait été repéré en amont...

Parlons des temps de repos prévus par la loi sur la durée du travail (LDT): sont-ils suffisants et respectés ?

Trop souvent, les marges de manœuvre légales sont utilisées au maximum par les entreprises. L'exceptionnel devient normal. Résultat: une récupération insuffisante, un sommeil abîmé. Une sécurité et une santé fragilisées. Il faut réviser la LDT pour sanctuariser le repos effectif et protéger les moments de récupération en journée en cas de fortes amplitudes dans des locaux adaptés. Défendre le repos, c'est défendre la vie: celle du personnel et celle des passagers.

Quelle feuille de route ?

Je vois un plan d'action en quatre volets: établir des standards de sécurité homogènes sur tout le réseau; une présence humaine renforcée et une coordination avec la police; une formation annuelle certifiante aux risques majeurs; des conditions de travail protectrices (repos réel, horaires tenables, soutien post-incident). Et un pilotage national avec les partenaires sociaux pour que cela ne reste pas des promesses.

La peur d'un accident et l'agressivité des usagers pèsent-elles sur la santé ?

Oui, lourdement. Le dernier sondage mené avec Unisanté montre une santé psychique et somatique fortement atteinte chez les conductrices et conducteurs; nous attendons les résultats finaux le 24 avril. Le stress chronique, l'hypervigilance, la charge émotionnelle après incident, tout cela laisse des traces: sommeil perturbé, douleurs, épuisement professionnel. La sécurité, c'est aussi la prévention de la santé.

Un mot pour les collègues ?

On partage la même peine et la même détermination. Prenons soin les un-es des autres, signalons ce qui ne va pas, exigeons les moyens. La confiance du public naît d'abord de la sécurité et du respect accordés à celles et ceux qui conduisent. J'ai passé ma vie à combattre la violence pour mes collègues, je souhaite qu'enfin les entreprises prennent la mesure du problème!

COMITÉ DU SEV

Sécurité et stabilité au lieu du chaos

Michael Spahr. Le comité du SEV s'est réuni le 20 mars pour la deuxième fois de l'année. Il a décidé de recommander le non à l'initiative « Pas de Suisse à 10 millions! », dite également « initiative pour la durabilité », soumise au scrutin le 14 juin. Il a aussi approuvé les comptes 2025. Le comité rend hommage aux victimes de l'incendie de Chiètres par une minute de silence.

Le 14 juin le peuple suisse se prononcera sur l'initiative dite « pour la durabilité » qui, en réalité, est l'initiative du chaos. Son prétendu objectif est de limiter la population suisse à 10 millions d'individus. En réalité, elle poursuit de tout autres buts. Du point de vue des travailleurs, elle est extrêmement dangereuse et elle ne contribue ni à la

durabilité, ni à une évolution démographique saine. Bien au contraire: si elle est acceptée dans les urnes, elle promet un chaos durable.

Financement TP très menacé

« Si les transports publics sont affaiblis, pas de bus, pas de tram, pas de train », déclare Matthias Hartwich, président du SEV. « Voilà ce qui nous menace si nous disons oui à cette initiative du chaos ». Le plus grand danger de cette initiative est qu'elle conduirait automatiquement à la dénonciation des accords bilatéraux avec l'UE. Cela occasionnerait d'immenses dommages économiques et mettrait en péril la sécurité de la Suisse. L'affaiblissement de l'économie menace d'entraîner la dis-

parition de milliers d'emplois et des pertes massives dans les rentrées fiscales. Conséquence: le financement des transports publics (TP) serait soumis à une pression énorme, avec à la clé des mesures d'économies à la fois dans l'offre et dans le personnel, et une augmentation des tarifs. En d'autres termes: les TP seraient plus chers, moins sûrs et de moins bonne qualité.

Un abandon de la libre circulation des personnes signifierait pour la Suisse une sortie de cet espace et la fin des mesures d'accompagnement, notamment dans le domaine de la protection des salaires pour laquelle les syndicats se sont battus victorieusement pendant des années. Pour le personnel des TP, l'une des conséquences les plus

pernicieuses de l'isolement de la Suisse serait l'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En raison de l'accroissement potentiel de la charge, cela aurait de graves conséquences pour la santé du personnel, entraînerait une baisse de la sécurité et une déshumanisation du travail quotidien, car il s'agirait de remplacer la main-d'œuvre manquante par des machines. Pour toutes ces raisons, le comité du SEV estime que l'initiative du chaos comporte trop de risques pour être soutenue. Les TP suisses ont besoin de sécurité et de stabilité, raison pour laquelle le SEV dit clairement et unanimement NON à l'initiative du chaos du 14 juin.

Aroldo Cambi, administrateur des finances, a présenté les comptes annuels 2025 du SEV: « Actuellement, les comptes démontrent une solide évolution financière et une utilisation responsable des ressources, en dépit de conditions-cadre difficiles ». Sur le plan financier, le SEV conserve sa stabilité, même si le recrutement de nouveaux membres s'est moins bien déroulé l'année passée que les années précédentes.

D'autre part, des dépenses relativement importantes, telles que l'organisation du congrès, ont grevé les comptes. Enfin, le portefeuille des placements financiers, dont on sait qu'il apporte au SEV aussi une contribution importante aux activités du syndicat, a évolué de manière très positive. Le SEV a consenti un investissement conséquent pour une nouvelle installation écologique dans son secrétariat central (sonde géothermique et photovoltaïque).

Cette séance du comité a abordé des sujets importants, notamment la préparation de la première assemblée des délégués du SEV, le 11 juin à Lausanne. Christa Hostettler, directrice de l'Office fédéral des transports, a accepté notre invitation et présentera un exposé. La sécurité au travail et la protection de la santé constitueront l'un des principaux thèmes de la manifestation. Invitée à la séance du comité, Sarah Thomas, la nouvelle spécialiste en communication dans l'équipe du SEV, a expliqué les grandes lignes de la nouvelle stratégie de communication dont le SEV entend se doter pour affronter l'avenir médiatique.

TPG

Rapprochement actifs-retraités ?

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Face à une baisse continue de ses effectifs, la section SEV-TPG-Retraités examine l'idée d'un rapprochement – voire d'une intégration – avec la section des actifs. De nombreux membres quittent le syndicat au moment du passage à la retraite, alors même que les prestations et activités destinées aux pensionnés restent nombreuses. Une brochure récemment rééditée rappelle d'ailleurs les avantages d'une adhésion après la vie active.



Les deux chevilles ouvrières du rapprochement entre actifs et retraités aux TPG : Jean-Pierre Perrin et Christelle Cosson.

La section SEV-TPG-Retraités est passée d'environ 240 membres à 184 en quelques années. Selon le comité, près de 35 démissions se produisent chaque année, souvent au moment où les salariés quittent l'entreprise. La perte de l'adresse professionnelle, les changements de domicile et la protection des données compliquent le maintien du contact. La section estime qu'un rapprochement avec les actifs pourrait faciliter la transition et éviter que des membres « échappent aux radars » au moment clé.

Prestations encore utiles après la vie active

Malgré une baisse de revenus au moment de la retraite, beaucoup d'arguments plaident en faveur d'une poursuite d'adhésion.

Protection juridique et sociale. Les retraités conservent l'accès au service juridique du SEV et aux spécialistes des assurances sociales, notamment pour les questions de rentes, les démarches AVS/LPP ou les litiges administratifs qui peuvent surgir après la fin du contrat de travail. Le SEV s'est battu pour la 13^e rente AVS.

Prestations. Rester membre permet de bénéficier des remboursements partiels pour lunettes, soins dentaires ou matériels médicaux et primes d'assurance-maladie, jusqu'à 300 francs par année, en lien avec le Fonds spécial et la KPT.

Accès à l'information. L'adhésion permet de rester informé sur l'évolution des conditions de travail, les négociations sectorielles, les changements internes aux TPG ou les prestations propres à l'entreprise.

Formations. Les formations du SEV et les cours Movendo – un gratuit par an – restent ouvertes aux retraités : militantisme, recrutement, outils numériques. Un actif spécialiste en infor-



30 personnes ont participé à l'assemblée générale de la section SEV-TPG-Retraités du 12 mars.

matique a d'ailleurs proposé de former les pensionnés intéressés, notamment pour améliorer la gestion des fichiers et des contacts.

Avantages partenaires. Les prestations négociées par le SEV (assurances comme la Coop Multi, offres d'achat, vacances) s'appliquent également après la retraite, même si certains avantages internes aux TPG ne sont plus accessibles.

Section Retraités active et bien ancrée

La section organise chaque année une **sortie jubilaire**, généralement en juin ou en automne, associée à un petit voyage et à un repas convivial. Les diplômes SEV (25, 40, 50, 60, 70 ans) y sont remis, même si les jubilaires sans « année ronde » sont également invités.

D'autres activités complètent cette dynamique : visites de dépôts, rencontres régulières, participation au 1^{er} mai, soutien logistique lors de certaines mobilisations professionnelles. La section entretient aussi une tradition de visites aux anciens collègues malades ou isolés.

Un repas mensuel, chaque dernier jeudi du mois, réunit en général une douzaine de retraités et parfois quelques actifs. Ces rencontres constituent un lieu d'échanges sur la vie à la retraite, l'actualité des TPG ou l'évolution du SEV.

Rapprochement en discussion

Créée en 2004, la section Retraités des TPG était alors pionnière en Romandie dans les ETC. Son fonctionnement autonome est considéré comme une richesse, mais la baisse des effectifs rend nécessaire une réflexion sur son avenir organisationnel. L'attachement professionnel est moins durable qu'autrefois et beaucoup souhaitent, une fois à la retraite, rompre avec le

monde du travail. Dans ce contexte, maintenir un lien syndical nécessite une stratégie adaptée.

Le rapprochement entre les deux sections a déjà commencé de manière progressive. Des échanges sont organisés entre comités, avec la présence ponctuelle d'un représentant des retraités au comité des actifs. La possibilité d'intégrer officiellement un-e pensionné-e au comité des actifs – et inversement – est en cours d'évaluation. L'AG des retraités TPG a eu une première discussion riche sur ce thème le 12 mars.

Un horizon 2027 est évoqué pour établir un cadre statutaire clair, sans que la forme exacte (intégration ou coordination renforcée) ne soit encore arrêtée. Le scénario privilégié pour l'instant relève d'une « collaboration étroite », visant à fluidifier la transmission des informations et à mieux accompagner les futurs retraités.

Une brochure pour comprendre les enjeux

La brochure « Retraité-e-s – une nouvelle tranche de vie » de la VPT présente l'ensemble des prestations, avantages et activités accessibles après la vie active. Elle vise autant à informer les membres qu'à sensibiliser les futurs retraités, afin qu'ils puissent décider en connaissance de cause.

En résumé : **4 bonnes raisons de rester :**

1. **Se protéger :** appui juridique et social dans la durée.
2. **Transmettre :** mémoire des luttes, coups de main aux mobilisations.
3. **Appartenir :** repas, visites, jubilaires ; un réseau humain et vivant.
4. **Peser :** plus nous sommes nombreux-ses, plus nous défendons nos acquis – pour nous et pour celles et ceux qui suivent.

SEV MIGRATION

Plus de sécurité grâce à de bons conseils sur la migration

Sarah Thomas
sarah.thomas@sev-online.ch

Le droit suisse en matière de migration est un labyrinthe de délais et de réglementations complexes. Avec le projet « Politique de migration Basics », le SEV forme certains membres qui ont été sélectionnés afin qu'ils puissent fournir une aide efficace sur place. C'est ainsi un projet syndical unique en son genre qui est lancé et qui apporte une véritable plus-value à la base.

Les personnes qui souhaitent prolonger une autorisation de séjour, regrouper les membres de la famille ou s'informer sur la complexité du statut F, se heurtent rapidement à des barrières bureaucratiques et des interlocuteurs dépassés par la situation. Toute erreur, bien que minime, concernant les délais ou l'interprétation des réglementations peut avoir

des conséquences désastreuses sur la vie et le travail en Suisse.

C'est justement dans ce contexte tendu que s'inscrit le projet « Politique de migration Basics » initié par Besa Mahmuti, secrétaire syndicale du SEV et responsable de la commission de migration. L'idée est aussi simple qu'attrayante : au lieu de renvoyer les personnes qui sollicitent des conseils à des services externes souvent surchargés, les compétences existantes au sein de la commission de migration sont rassemblées, développées de manière professionnelle et ciblée afin qu'une première consultation qualifiée soit possible sur place. Besa Mahmuti précise combien ce projet est nécessaire : « Avoir raison ou obtenir gain de cause dans le droit de la migration ne doit pas dépendre de ses origines ou de son niveau d'éducation, mais une mobilisation de solidarité doit rendre cela accessible à tous. »

Plusieurs membres de la commission de migration ont déjà des

connaissances approfondies du contexte relatif au droit de la migration, en raison de leur parcours personnel ou de leur activité syndicale menée pendant de nombreuses années. Il est maintenant nécessaire de structurer ces connaissances informelles et de les rendre accessibles à d'autres. En effet, le quotidien professionnel montre clairement combien une telle base de connaissances structurée est importante : les questions concernant le statut de séjour ou le permis de travail surviennent souvent en premier lieu dans le local de pause, lors des discussions entre collègues.

Grâce à des modules de formation ciblés, ces entretiens privés se transforment en premiers conseils qualifiés et permettent aux membres de la commission de migration ainsi qu'aux membres SEV intéressés de se sentir à l'aise avec les textes de loi et les démarches administratives en matière de politique migratoire et d'orienter de manière ciblée vers les services

spécialisés compétents les personnes en quête de conseils.

Cette formation propose notamment des blocs thématiques en relation avec le droit de la migration, ainsi que les autorisations de séjour, le droit des assurances sociales avec les principes fondamentaux de l'AVS, de la LPP, de l'AC, de l'assurance accident et maladie de même que l'émigration, le droit du travail et les services spécialisés concernés. Besa Mahmuti met l'accent sur l'aspect humain de cette approche : « Savoir, c'est la méthode la plus efficace contre la peur de la bureaucratie. C'est cette assurance que nous voulons redonner à nos membres sur leur lieu de travail. » Ce processus est efficace pour que le syndicat ne soit pas forcément contacté lorsqu'un problème survient, car il existe déjà un centre de compétences à titre préventif.

Le projet « Politique de migration Basics » vise à offrir un service accessible et de proximité dans une perspective différente de l'approche tradi-



Besa Mahmuti.

tionnelle des syndicats axée sur les conventions collectives de travail et le droit du travail classique. En effet, la vie de tous les jours des travailleurs et travailleuses est indissociable de leur statut juridique. Les personnes qui craignent pour leur autorisation de séjour peuvent difficilement faire valoir leurs droits sur leur lieu de travail. L'importance stratégique est évidente. Selon Besa Mahmuti, le syndicat est plus fort s'il comprend les préoccupations pressantes de ses membres et y répond avec compétence. Ainsi naît une relation de confiance qui va au-delà de l'environnement professionnel et positionne le SEV comme partenaire à part entière. Comme Besa Mahmuti le résume si bien : « Nous ne cherchons pas à simplifier le système, mais à permettre à nos collègues de réussir à s'affirmer. » Le projet n'est donc pas une offre de soutien à court terme, mais un investissement durable dans la capacité d'action de la base.

SOUS-FÉDÉRATION TS

Discussions intenses sur les négociations des BAR

Service de presse SEV-TS. Le comité central s’est réuni le 6 mars pour la séance de printemps à l’hôtel Olten à Olten.

Les négociations à venir sur les BAR dans la division PP-UHR pour les ateliers et les centres d’entretien ont constitué le point fort de cette séance. Les discussions ont été intenses et très productives. Un document de négociation contenant les principales revendications pour les négociations sur les BAR a pu être élaboré et il a été accepté à l’unanimité par le comité central.

Avec un total de 2097 membres à fin février 2026, l’effectif des membres est légèr-

ment en baisse par rapport à celui évoqué lors de la dernière séance du comité central en septembre 2025. Quant aux finances de la SF, elles ont évolué de manière réjouissante.

Les principales dates à retenir sont les suivantes. 29 mai : assemblée des délégués TS à l’hôtel Olten, Olten; 11 juin : assemblée des délégué-es SEV au Musée Olympique à Lausanne; 24 août : 2^e journée de formation TS CFF CoPe à l’hôtel Olten, Olten. Tous les membres de la CoPe TS sont cordialement invités, dans la limite des places disponibles; 20/21 septembre : comité central TS à l’hôtel Olympica à Brigue/Gils.

SOUS-FÉDÉRATION VPT

Meilleurs recruteurs



1500 francs pour Domenico Ferrazzo, 1000 francs pour Fritz Hänni et 500 francs pour Rudy Noninckx. À Brig, Gilbert D'Alessandro, chargé du tirage au sort, a tiré au sort trois prix spéciaux parmi les collègues VPT qui ont recruté le plus de nouveaux membres SEV.

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

La charte sécurité doit urgemment déboucher sur des mesures concrètes

Service de presse SEV-ZPV. Le comité central du ZPV s’est réuni le 27 février à l’hôtel Hirschen, à Langnau, dans l’Emmental, pour sa première séance de l’année. Les prochaines discussions de Prio avec la direction de KBC ont été fixées au 1^{er} avril. Parmi les affaires en cours du ZPV, deux points forts retiennent l’attention. Il y a d’abord la « *planification intégrée de la production* » (*PIP/IPP*), dont on se demande si elle pourra être effectivement introduite pour le changement d’horaire 2027/2028. Cela n’est pas encore assuré. Mentionnons ensuite le problème de « *la violence dans les trains, resp. contre le personnel des transports publics* ». Après les dramatiques événements de ces derniers mois, ce problème est plus que jamais d’actualité, et même en haut lieu, on semble enfin en avoir pris conscience. Les partenaires sociaux sont donc conviés le 13 août à en débattre lors d’une table ronde. Le ZPV estime très important de rappeler que la charte de sécurité du

25 novembre n’est pas juste un document : des mesures doivent en résulter toute urgence.

L’introduction du nouveau « *processus de départ dans le trafic voyageurs - (KoA)* » remonte à un trimestre. À l’exception de deux grosses perturbations survenues peu après le changement d’horaire, le processus fonctionne plutôt bien. Mais au sein du personnel, il n’est pas accepté partout avec le même enthousiasme. Dans certains endroits, l’ambiance affiche une démotivation perceptible. Que l’autorisation de fermeture des portes ne se fasse plus par le personnel des trains fait l’objet de vives critiques et la solution de repli est perçue comme mal pratique. De plus, les tournées accompagnées ont donné lieu à quelques vilaines situations, notamment lorsqu’un chef d’équipe, en relation avec le matériel embarqué, a contrôlé les employés à côté de l’accompagnement KoA. Mis à part cela, la conduite des trains se déroule de manière tout-à-fait stable et le nou-

veau processus s’est bien établi auprès des employés. Le remplacement du carton jaune par l’app KoA est perçu comme un changement positif. Il est prévu d’introduire le système KoA sur les automotrices dans toute la Suisse dès décembre 2028.

Quelques trains de type ICN continuent de circuler avec une protection anti-pincement défectueuse, resp. mal réglée. Cette situation fait l’objet d’une observation critique et a été signalée à qui de droit/aux instances compétentes, mais jusqu’à présent il ne s’est rien passé de significatif. Ces trains continuent d’être autorisés pour le trafic non accompagné, alors même qu’une situation semblable à l’accident de Baden (AG) du 4 août 2019 perdure. Le thème du « *Développement du CKB* » est apparu de manière récurrente dans divers rapports des sections. En dépit de l’intervention antérieure du ZPV auprès d’André Wenzler, les interviews structurées ont été effectuées à la suite de tournées entières. Ce qui rend les

choses encore plus difficiles, c’est que la manipulation et la mise en œuvre de l’ensemble diffèrent d’un site à l’autre. On constate que tous les employés du personnel des trains ne sont de loin pas concernés par les questions posées. Le ZPV gardera donc un œil critique sur les conséquences qui résulteront des résultats tests.

Concernant le « *catalogue de revendications FQ/Groupe de travail FQ* », la séance avec les collaborateurs de la classe FQ (relevé de fréquence) a eu lieu le 6 janvier. Malheureusement, les collaborateurs n’étaient absolument pas d’accord avec le déroulement : établi à grand-peine, le catalogue de revendications a en effet débouché sur un résultat décevant sur toute la ligne.

Les rapports des sections ont à nouveau donné lieu à des débats intenses. Beaucoup d’intervenants s’inquiètent qu’avec l’intégration des cartes FVP sur le Swiss Pass les données privées des collaborateurs soient désormais visibles. Des mesures appropriées ont été élaborées en commun.

On observe de plus en plus que la situation des bagages dans les trains de 400 m qui ne sont accompagnés que par un seul membre du personnel de bord, est de plus en plus difficile. Dans ces trains-là, de telles situations ne peuvent pas être maîtrisées par une seule personne

Négociations sur les BAR : les textes pour les BAR en sont encore au stade des corrections. Ils seront ensuite traduits par les services de traduction des

CFF, avant d’être finalement à nouveau rédigés par le SEV. C’est la version allemande qui est déterminante : cela figure ainsi dans les BAR. Il est primordial que les textes soient fidèles aux décisions. Pour la votation, qui se déroulera probablement en avril 2026, une brochure accompagnera les documents. Les scrutins seront accompagnés par la commission de gestion. L’une des conditions pour que nous puissions souscrire aux BAR était que l’accord soit renouvelé via le 2^e accompagnement. Ce point a été discuté lors d’une première séance qui s’est tenue le 26.02. avec la nouvelle directrice de KBC, Lea Meyer. La question suivante s’est posée : à partir de quelle heure un train tombe-t-il dans le règlement des 22 h ? De notre point de vue, la réponse est claire : dès que le train dépasse les 22h durant sa course. Il importe de définir clairement ce que l’on entend par « train critique » ou « région critique ».

En conclusion, quelques points réjouissants : à l’occasion des Fêtes, le ZPV a remercié de leur engagement toutes les personnes qui ont recruté de nouveaux membres en leur envoyant des bons de cinéma. Ce geste a été fort apprécié. Après les magnifiques instants passés ensemble à l’automne 2025, nous nous réjouissons déjà de vivre les événements de cette année réservés aux membres du ZPV. Vous pouvez d’ores et déjà noter la date dans votre agenda : l’événement réservé aux membres ZPV CFF aura lieu le 02.10. et celui des membres ZPV RhB le 17.12.

TL

Lettre ouverte



Personnel des entreprises de transport privées
Section TL

Changements a la direction TL, austerite, salarie-es saus pression...

Il est temps de replacer les travailleur-euses au centre des preoccupations

Lettre ouverte du comite SEV-TL

Lausanne, le 11 mors 2026

Aux membres du conseil d'administration des TL, aux élu-es des communes et du canton,

Aux TL, la pression s'intensifie sur l'entreprise et ses travailleur-euses. Alors que l'austerite ressert son etau partout dans le canton, il devient toujours plus difficile de faire entendre la necessite d'investir les moyens necessaires a. l'amelioration des conditions de travail.

Rappelons-le, ces ameliorations deviennent urgentes dans un secteur ou la majorite des metiers sont marques par une penibilite qui ne fait qu'augmenter. Alors que les TL avaient ete relativement epargnes en 2026, il est desormais clair que 2027 s'annonce bien plus morose en ce qui concerne le budget. Et quand les politiques decident de couper, les entreprises cherchent a. « optimiser » et reduire les coûts dans une logique dite « d'efficience », tout en augmentant l'offre et la satisfaction des usager-eres. Derriere ce langage se cache toujours la meme realite : faire plus avec moins et tant pis si, « en bout de chaTne », ce sont les salarie-es qui trinquent.

Or les travailleur-euses ne sont pas en baut de chaTne mais bien au creur d'un service public qui fonctionne sur le long terme. Et c'est bien cela que le SEV appelle a. garder en tete tout au long du processus de recrutement du/de la nouveau-elle directeur-riche general-e des TL. Les salarie-es n'ont nul besoin de technocrates rompus a. l'exercice vain des « optimisation ». Elles et ils ont besoin d'une direction qui defende ses salarie-es face a. des politiques tentes de degainer la tronc;onneuse; d'une direction qui comprenne un principe simple comme bonjour : plus les employe-es sont bien traite-es et ecoute-es – surtout dans le cadre des negociations avec les syndicats – , mieux se portent les transports publics.

Si les TL peuvent afficher fierement un record de 133 millions de personnes transportees en 2025, c'est bien grô.ce aux employe-es qui travaillent nuit et jour 24h/24 et 7j/7. Ce travail doit etre reconnu et valorise – non pas au travers de discours bien rodes ou d'un salaire « au merite » que les spheres patronales tentent d'imposer un peu partout, y compris aux TL-, mais bien au travers d'une veritable amelioration des conditions de travail et des salaires. La « paix absolue du travail » a un prix: celui du respect tout aussi absolu des travailleur-euses.

Le SEV a bien conscience que le choix d'une direction a. l'ecoute des travailleur-euses ne suffira pas, a. lui seul, a. resoudre l'ensemble des problemes. Il est egalement indispensable que les autorites politiques investissent les moyens necessaires pour ameliorer les conditions de travail. **Le SEV appelle donc les élu-es a tout mettre en oeuvre en ce sens, car c'est bien la le prix de la paix sociale.**

BLS

Un nouveau départ sous un nouveau toit

Sarah Thomas. L’emménagement dans le nouveau siège social d’Europaplatz marque un nouveau départ pour BLS. Un départ qui s’est certes bien déroulé jusqu’à présent, mais pas sans quelques contretemps et problèmes de jeunesse.

Malgré la neige, le froid, le nouveau siège du BLS à Berne surprend par son atmosphère accueillante : mobilier moderne, espaces ouverts et architecture épurée donnent une impression de renouveau. Lors de l’inauguration, le CEO Daniel Schafer souligne le potentiel du site, qui réunit désormais plusieurs anciens bâtiments sous le nom de « Forum West ». La visite montre un concept de bureaux ambitieux où des contraintes parfois contradictoires ont dû être conciliées. Seul un collaborateur sur deux dispose d’un poste fixe, un choix déjà ajusté mais peu adapté à tous les métiers.

En parlant avec le personnel, un autre constat apparaît : certains besoins essentiels ont été négligés. Les centres de contrôle fonctionnent 24 heures sur 24, mais aucune solution de restauration nocturne n’a été prévue. De simples distributeurs suffiraient. Le manque de micro-ondes, concentrés sur un seul étage, illustre également une planification incomplète. Ces détails modestes, mais décisifs pour le quotidien, influencent le sentiment de reconnaissance.

Les sanitaires posent aussi problème : seuls ceux des salles de réunion ont été rénovés correctement, tandis qu’à la salle de contrôle, leur emplacement génère des nuisances olfactives constantes. D’autres installations mal situées

n’ont pas été corrigées malgré les travaux, prolongeant des difficultés pourtant faciles à résoudre.

Ces lacunes ne se limitent pas au siège. Au Comité central SEV BLS, des mécanos du trafic marchandises rapportent l’absence d’infrastructures de restauration durant les opérations nocturnes, ou l’impossibilité de trouver une machine à café fonctionnelle. Dans les ateliers, l’introduction de nouveaux concepts se traduit parfois par davantage de pression plutôt que par une amélioration du climat de travail. Pour le personnel de bord, la suppression de toilettes réservées dans certaines gares oblige parfois à parcourir plusieurs kilomètres pour en trouver.

Ces situations illustrent la diversité des métiers du BLS : horaires irréguliers, contraintes physiques, tâches variées. Un développement stratégique crédible doit tenir compte de cette diversité. Les sections syndicales soulignent qu’une vision centrée sur la structure et l’image ne suffit pas : l’entreprise doit intégrer activement les besoins concrets de celles et ceux qui assurent le fonctionnement quotidien.

Les défis évoqués ne témoignent pas d’un système défaillant, mais plutôt de la nécessité d’un changement culturel continu. Pour que le BLS tire pleinement parti de ses forces, une écoute régulière de tous les groupes professionnels et un dialogue ouvert sont indispensables. L’innovation organisationnelle ne sera efficace que si l’humain reste au centre, jusque dans les détails pratiques qui façonnent réellement le quotidien de travail.

CHABLAIS

Une victoire aux TPC... et des représailles?

Yves Sancey. Les Transports publics du Chablais (TPC) ont perdu en justice après avoir supprimé une indemnité historique touchant une poignée d’employés fidèles. Si le tribunal a clairement donné raison aux travailleurs, la réaction de l’entreprise laisse planer de sérieux doutes sur l’état du partenariat social.

L’affaire remonte à l’entrée en vigueur de la dernière CCT, en juin 2023. À cette occasion, la direction des TPC décide d’abolir une indemnité baptisée « liquidation caisse maladie ». Cette prestation ne relevait pourtant pas de la CCT : elle existait depuis l’intégration, il y a des décennies, d’ouvriers issus des Forces Motrices de l’Avançon. Ces travailleurs avaient subi une baisse salariale à l’époque, compensée par l’indemnité en question.

Suppression unilatérale

Pourtant, la direction affirme que la suppression avait été évoquée en négociation. Une version contestée par le SEV, qui rappelle que cette indemnité n’était pas liée à la CCT. Comme le résume Patricia Alcaraz, secrétaire syndicale SEV en charge des TPC : « cette indemnité n’a rien à voir avec la CCT ni avec les négociations. Elle était là pour compenser une baisse de salaire subie il y a longtemps. Les sommes versées varient entre 20 CHF et 230 CHF. »

Nette victoire aux prud’hommes

Après une dernière proposition patronale – le paiement de l’indemnité jusqu’à décembre 2023 « pour solde de tout compte » – les collè-

gues, sondés par le syndicat, refusent. Trois d’entre eux décident de déposer une action en justice avec l’aide du SEV.

En février 2026, le tribunal de prud’hommes de Vevey donne raison aux employés. La décision est claire : la suppression était injustifiée, et l’indemnité doit être versée rétroactivement depuis juin 2023. Fait important, les TPC renoncent à faire recours et annoncent qu’ils paieront non seulement les trois plaignants, mais l’ensemble des treize personnes concernées.

À ce stade, on aurait pu croire à un retour à un dialogue social apaisé. La mesure ne coûtait pas grand-chose, concernait peu de monde et touchait uniquement de très anciens collaborateurs, souvent proches de la retraite. Comme le souligne Alcaraz, « pour en avoir parlé à de nombreuses assemblées générales, jamais aucun collègue ne s’est ému de cette indemnité. Cela ne dérangeait personne et garantissait simplement l’équité. »

Convocations individuelles inquiétantes

Mais la suite surprend : les employés concernés reçoivent soudain des convocations individuelles pour un entretien avec la direction. Officiellement, il s’agit « d’évoquer en détail cette situation ainsi que les modalités pour l’avenir. » Officieusement, tout indique la préparation d’un congé modification : l’entreprise proposerait de renoncer à l’indemnité, avec licenciement à la clé en cas de refus. Une méthode qui met la pression sur chaque salarié, isolé face à l’employeur.

Pour le SEV, cette manière de faire, si elle est avérée, pourrait s’apparenter à des représailles. Cette intuition s’appuie sur trois éléments. L’entreprise n’a jamais négocié collectivement la suppression de l’indemnité ; les convocations arrivent juste après la défaite juridique ; les personnes visées sont des employés très anciens, parfois à quelques mois de la retraite. Face à ces pratiques, le syndicat a exigé des explications formelles et demandé que ces discussions se tiennent de manière collective, comme le voudrait le partenariat social. Car toute modification d’un élément salarial, même ancien, doit être négociée, pas imposée via des entretiens individuels.

Rétablir le dialogue, urgent

Cette affaire, qui concerne seulement une poignée d’employés, dit pourtant beaucoup sur l’état du climat social aux TPC. « Pourquoi s’acharner sur une indemnité minime, héritée d’un passé industriel, et jusqu’ici jamais contestée ? Pourquoi cibler quelques travailleurs fidèles, plutôt que négocier sereinement ? », se demande Alcaraz.

La victoire juridique est réelle, mais la manière dont l’entreprise réagit interroge. Le SEV attend désormais une rencontre collective avec la direction. L’enjeu n’est pas que financier : il s’agit de restaurer un partenariat social crédible et respectueux, basé sur la confiance réciproque.

Note de la rédaction : à l’heure où nous mettons sous presse, le SEV n’a pas eu de réponse de la direction des TPC.

ARCHIVES CONTESTATAIRES

Pétition pour préserver la mémoire sociale

Yves Sancey. Genève possède une histoire syndicale, associative et militante d’une richesse exceptionnelle. Mais cette mémoire, vivante et fragile, ne tient que grâce à deux institutions essentielles : l’association Archives contestataires et la fondation Collège du travail. Ces deux acteurs collectent, inventorient et mettent en valeur les traces des luttes sociales, culturelles et citoyennes qui ont façonné le paysage politique romand.

La pétition récemment lancée demande une augmentation du soutien public à leur mission. Aujourd’hui, seule la Ville de Genève les subventionne, à hauteur de 40 000 francs chacun. Le Canton, pourtant dépositaire de la politique culturelle et patrimoniale, n’a jamais répondu aux demandes de financement structurel. Pourtant, le travail accompli parle de lui-même : plus de 200 mètres linéaires d’archives sauvées de la destruction, des milliers de brochures et de périodiques, un vaste fonds sonore, des centaines de dossiers désormais accessibles grâce à

des inventaires en ligne.

Ces ressources servent autant aux historien-ne-s, aux chercheur-euse-s, qu’aux élèves du secondaire. Elles nourrissent aussi des expositions majeures, comme *Nous saisonniers, saisonnières...* ou celle consacrée au 9 novembre 1932, ainsi que de nombreux débats publics, projections et ateliers.

Mais ce succès a un revers : les demandes de versements d’archives augmentent, sans que les équipes disposent des moyens nécessaires pour toutes les traiter. Le risque est simple : que des pans entiers de la mémoire des luttes, des syndicats, des collectifs féministes, antiracistes, écologistes ou solidaires disparaissent faute de prise en charge.

La pétition invite donc le Canton et la Ville à garantir les moyens nécessaires pour consolider un véritable pôle d’archives sociales à Genève. Un enjeu qui concerne toutes celles et tous ceux – syndicalistes, historien-nes, citoyen-nes – soucieux de préserver un patrimoine unique.

La pétition peut être signée en ligne : <https://urlz.fr/v5yX>

TS ROMANDIE

Présence sur le terrain



SYLVIAN SAHLI

Yves Sancey. Les 16 et 17 mars, la section TS Romandie du SEV était sur le terrain, à Yvonand puis à Onnens, deux sites directement rattachés aux ateliers CFF d’Yverdon. Le but de ces deux journées d’action était d’aller à la rencontre des collègues, échanger avec eux et rappeler que notre force syndicale se construit d’abord au contact direct, dans les dépôts, sur les places de travail, autour des machines. De très nombreux collègues ont apprécié cette présence et le stand raclette qui les ont accueillis.

Le recrutement reste une priorité, bien sûr. Mais garder le lien avec les membres est tout aussi essentiel. Ce sont les discussions franches, parfois courtes, parfois plus longues, qui permettent au comité et

au secrétaire syndical SEV Vincent Barraud de comprendre les réalités locales : les inquiétudes, les tensions, les besoins spécifiques à chaque équipe. Sur ces deux sites, les échanges ont été riches, directs, et ils confirment à quel point la présence syndicale régulière est attendue et appréciée.

Ces visites ont également mis en évidence un constat important, comme le résume Sylvian Sahli, président du comité TS Romandie : « Beaucoup de collègues des ateliers connaissent mal les règlements et ne sont pas toujours informés des enjeux à venir. Nous avons donc pu présenter l’état des futures négociations concernant les BAR et la CCT

CFF, expliquer les étapes, répondre aux questions et dissiper certaines incertitudes. Le message est clair : nous reviendrons vers vous, dès que la situation l’exige, pour vous tenir informés, pour défendre vos intérêts et pour porter vos préoccupations à la table des négociations. »

Ces deux jours sur le terrain montrent une fois encore que l’action du SEV n’est pas abstraite : elle se construit avec ses membres, grâce à eux, sur leur lieu de travail. TS Romandie demeure déterminée à multiplier ces moments de présence pour écouter, pour informer et pour agir. Parce qu’un syndicat vivant, c’est d’abord un syndicat proche de ses membres.



SYLVIAN SAHLI

Deux jours d’action pour écouter, informer et renforcer le lien syndical.

TRAPHEAC

CONFÉRENCE & DÉBATS

vendredi 24 avril 2026

09:30 - 13:00

SANTÉ

DES CONDUCTRICES

ET CONDUCTEURS

DE BUS EN SUISSE

Quels facteurs influencent les conditions de travail et la santé des conductrices et conducteurs de bus en Suisse?

Aula IDHEAP, Unil

Rue de la Mouline 28

1022 Chavannes-près-Renens

Participation gratuite **inscription obligatoire**

Les présentations sont données en français avec système de traduction vers l'allemand

INSCRIPTION

S'inscrire à l'événement >>

Fonds national suisse

Unil.

VOLTEFACE

Modes de vie et transport énergétique

unisanté

Centre universitaire de médecine générale et santé publique • Lausanne

seu

Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

PV BIENNE

Exposé «Énergie CFF»

Roland Aeschbacher.

Robert Drewes. À titre exceptionnel, l'assemblée de printemps s'est tenue dans la salle de l'annexe du restaurant Bahnhof à Brugg.

Après que trois chants interprétés par le chœur d'hommes des cheminots retraités de Bienne, sous la direction d'Anita Sulzer, se sont éteints, le coprésident Roger Schweizer a souhaité la bienvenue aux 62 personnes présentes.

Le coprésident Markus Kröppli a présenté l'intervenant Roland Aeschbacher, collaborateur de l'équipe Énergie des CFF, et lui a donné la parole sur le thème «Optimisation énergétique aux CFF et chez moi?».

À l'aide d'une présentation et d'une vidéo, il a fourni des informations détaillées sur la consommation d'énergie et le chiffre d'affaires des CFF, ainsi que sur la manière

dont les nouvelles technologies pourraient permettre de réduire les besoins en électricité. Il a répondu avec compétence aux questions qui ont suivi.

Après une courte pause, les points à l'ordre du jour ont été traités. Les délégués ont été élus pour l'AD PV du 19 mai à Sargans ainsi que pour l'AD SEV du 11 juin à Lausanne.

Les comptes 2025 et le budget 2026 ont été approuvés à l'unanimité. Peter Habegger a été élu réviseur suppléant.

Parmi les activités prévues, citons la randonnée de printemps du 12 mai «Le lac de Sempach nous appelle» – inscriptions jusqu'au 4 mai à peschehabegger@gmx.ch –, le 19 août, l'excursion de la section mènera au Rigi, et l'assemblée d'automne aura lieu le 11 septembre dans notre local habituel.

Roger Schweizer a clôturé l'assemblée en remerciant les participants et en leur adressant ses meilleurs vœux pour le printemps et l'été à venir.

Du 10 au 13 mars, des représentants des syndicats ferroviaires de Suisse, Allemagne, Autriche et Luxembourg se sont réunis à Èze à l'occasion de la rencontre quadrinationale pour discuter des défis communs.

RENCONTRE DES 4 PAYS

L'union fait la force

SEV

Bienvenue Sarah!

Renato Barnetta. Depuis décembre dernier, Sarah Thomas renforce le team de la communication du SEV. Elle travaille en tant que spécialiste de la communication pour la partie alémanique du team et comme «web-master», principalement au siège central du SEV à Berne.

Après avoir obtenu un bachelor en sciences des médias et de la communication et un master en droit, Sarah a travaillé pendant plusieurs années comme experte en marketing dans le secteur des start-ups technologiques.

Défendre les minorités et lutter pour plus de justice, c'est en quelque sorte une vocation qu'elle a depuis sa naissance: sa mère, Suissesse, a rencontré son père, Afro-Américain, lors d'une promenade sur Venice Beach, à Los Angeles.

«Mon frère et moi, nous avons fait l'expérience tout jeunes que beaucoup de gens ne nous considéreront jamais comme de 'vrais Suisses'. Cela marque

un enfant et a réveillé chez moi un besoin de m'engager, en particulier pour les minorités», nous explique Sarah. Cette expérience fait partie de son bagage aujourd'hui encore, pour cette raison, elle aspire à un monde tolérant, diversifié et coloré.

Durant ses premiers mois au SEV, elle a déjà pu se rendre sur le terrain. «J'aime le fait que mon travail soit varié», résume-t-elle.

Dans sa vie privée Sarah aime échanger avec les autres. La jeune mère d'un fils passe volontiers son temps libre en société. «Mon mari et moi aimons beaucoup organiser des brunchs le dimanche. Nous invitons des amis et parfois aussi les amis des amis que nous ne connaissons même pas. Après le repas, nous faisons de longues promenades» confie-t-elle. Cela est pour elle une journée parfaite! Et de compléter: «J'aimerais pouvoir profiter pleinement d'une vie remplie de rires et de câlins.»

Sections

CFF
Infos BAR

De nouvelles réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) ont été négociées chez la Production ferroviaire du trafic voyageurs CFF. Le SEV informe sur place et répond aux questions sur les résultats des négociations. Réunions d'information encore prévues en Suisse romande (avec liens vers l'agenda en ligne) :

30 mars, à **Bienne**, 9h-16h, Local de pause voie 1, Bienne

2 avril, à **Fribourg**, 13h30–16h, BackRoom, Fribowling SA, Rue St-Pierre 6A, Fribourg

Retraité-es

16.4.
PV Vaud

Assemblée générale. Le comité de la section a le plaisir de vous inviter à votre assemblée des membres à 14h, 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

30.4.
PV Fribourg

Sortie randonnée. Marche d'environ 4 km de Belfaux CFF ou Village (les participants se rejoindront dans le village de Belfaux) à Autafond, où nous visiterons le petit musée familial de la ferme Aebischer. Continuation sur Corminboeuf (3 km environ) où nous dînerons au restaurant St-Georges (menu du jour et boissons à la charge des participants). Cafés offerts par la section.

On vous attend nombreux pour cette sortie !

Bonnes chaussures et vêtements adaptés à la météo nécessaires.

Inscriptions :

Roland Julmy
rjulmy@bluewin.ch
079 502 7211

Date limite d'inscription : lundi 27 avril

Horaire des trains à destination de Belfaux CFF

Départ Payerne 08.01 – Arrivée Belfaux CFF 08.20

Horaire des trains à destination de Belfaux-Village

Départ Bulle 07.19

Départ Romont 07.38

Départ Fribourg 08.17

– Arrivée Belfaux Village 08.24

Retour : individuel par bus No 8 pour Fribourg, arrêt proche du restaurant

Au plaisir de vous revoir

Roland Julmy

SEV

4.6.
Ciné Club SEV

LAUSANNE.

- Film : **Pride**, 2014 - 2h | Comédie, Drame. De Matthew Warchus |

Avec Bill Nighy, Imelda Staunton, Paddy Considine

- Lieu : **Pôle Sud** (centre socio-culturel de l'Union syndicale vaudoise), Av. Jean-Jacques Mercier 3,1003 Lausanne.
- Date : 4 juin
- Horaire : 19h
- Ouvert à tous-tes

Synopsis

Été 1984 – Alors que Margaret Thatcher est au pouvoir, le Syndicat National des Mineurs vote la grève. Lors de leur marche à Londres, un groupe d'activistes gay et lesbien décide de récolter de l'argent pour venir en aide aux familles des mineurs. Mais l'Union Nationale des Mineurs semble embarrassée de recevoir leur aide. Le groupe d'activistes ne se décourage pas.



Après avoir repéré un village minier au fin fond du pays de Galles, ils embarquent à bord d'un minibus pour aller remettre l'argent aux ouvriers en mains propres. Ainsi débute l'histoire extraordinaire de deux communautés que tout oppose qui s'unissent pour défendre la même cause.



Lokpersonal
Personnel des locomotives
Personale di locomotive

Reserve 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 accompagnée 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.

FORMATION - MOVENDO

Movendo est l'Institut de formation des syndicats affiliés à l'Union syndicale suisse (USS) et a comme but de renforcer la position des travailleurs et travailleuses.

Pour les membres d'un syndicat les frais d'au moins une formation par année sont pris en charge par le syndicat d'affiliation.

Lors de votre inscription auprès de movendo, veuillez observer les indications sur le public-cible et les conditions de participation.

Le nombre de participants par cours est limité. Les inscriptions sont retenues dans l'ordre d'arrivée.

Voici un certain nombre de cours pour lesquels il reste encore quelques places.

Argumenter avec pertinence et efficacité
8.5.2026 à Morges

Des écrans partout ! Stratégie pour une protection numérique
11.–12.5.2026 à Ste-Croix

Prendre soin de sa santé en tant que chauffeur-se – asa
21.5.2026 à Morges

Comprendre le fonctionnement de l'AVS
21.–22.5.2026 à Ste-Croix

Cours de base pour délégué-es syndicaux-ales
1.6.–24.09. 2026

La politique en direct, une journée au Palais fédéral
4.6.2026 à Berne

Prévenir les violences et discriminations envers les personnes LGBTIQ
9.–10.6.2026 à Yverdon-les-Bains

Changement climatique et transitions écologique et sociale
15.–16.6.2026 à Montezillon

Concilier sa fonction de proche aidant-e et sa vie professionnelle
18.–19.6.2026 à Cully

Le droit du travail international en direct, une journée à l'OIT
25.06.2026 à Genève

Mes droits au travail expliqués de façon pratique
26.06.2026 à Neuchâtel

La totalité des cours, de Movendo et leurs descriptifs est à découvrir sur movendo.ch

M O V E N D O

L'Institut de formation des syndicats

IMPRESSUM

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

Tirage: 8179 ex. (total 30 996 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: 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 17 avril 2026.

Délais pour les annonces / sections et l'agenda: 7 avril 2026 à 12h.

DÉCÈS

Duvaud André; 1932; Capitaine, Crissier, VPT Lac Léman.

Pilet Regina; 1950; Veuve de Michel, Aigle, VPT La Plaine-du-Rhône.

Schaffner Emma Frieda; 1932; Veuve de Max, Bienne, PV Biel-Bienne.

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

Agenda 4/26



Migration
Migrations



Journée de la migration 2026

Travail de care et Hate speech

Vendredi, 25 septembre 2026, 9h00–16h30

Hôtel Olten, Bahnhofstrasse 5, Olten

Qui peut participer ?

- Toutes les migrantes et tous les migrants qui sont intéressés (également les personnes qui ne sont pas membres SEV)
- Tous les membres SEV intéressés

Thèmes

- Travail de care – un exercice d'équilibre entre famille, prise en charge et travail
- Hate Speech – podium de discussion sur les discours de haine et leurs conséquences

Inscription:



Commission de migration SEV
SEV Secrétariat central,
Steinerstrasse 35, 3000 Bern 6,
migration@sev-online.ch

TRANSPORT FERROVIAIRE DE MARCHANDISES EN EUROPE

Trafic marchandises, service public

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

Dans toute l’Europe, les syndicats luttent contre le démantèlement du fret ferroviaire et le report du trafic du rail vers la route. La Fédération européenne des travailleur-euses des transports ETF, dont le SEV fait partie, demande que le transport ferroviaire des marchandises soit enfin reconnu en tant que service public. Gerhard Tauchner dirige le secteur rail du syndicat autrichien vida et il est président de la section ferroviaire de l’ETF. Interview.

En Suisse, le fret ferroviaire est fortement mis sous pression. Quelle est la situation dans d’autres pays européens ?

Gerhard Tauchner : Malheureusement, elle est similaire. Nous observons une telle tendance dans toute l’Europe. Les raisons sont structurelles : le transport routier des marchandises profite de subventions cachées dans beaucoup d’endroits, que ce soit sous forme de frais routiers plus bas ou appliqués de manière restrictive, ou par le biais de privilèges fiscaux liés à la consommation d’énergies fossiles. Parallèlement, la flambée des prix de l’énergie en 2022 a entraîné une hausse significative du coût

de l’électricité ferroviaire. Cela a touché de manière disproportionnée les entreprises de transport ferroviaire de marchandises. En conséquence, il y a eu un retrait massif des entreprises de transport ferroviaire du trafic par wagons complets isolés dont les coûts sont très élevés. Et cela aggrave naturellement le report du trafic sur la route.

Y a-t-il des pays dans lesquels la pression est moins forte et où la part du rail augmente dans le trafic marchandises ?

Prenons l’exemple de la Chine, où le fret ferroviaire se développe très bien. Cela s’explique d’une part par une croissance économique toujours forte, mais surtout par une politique industrielle et des transports cohérente. Le transport ferroviaire y est clairement intégré dans des objectifs stratégiques et climatiques. Il s’agit là d’une différence fondamentale par rapport à l’Europe, où l’on fait passer le marché et la logique du profit à court terme avant l’intérêt général.

Le SEV exige que le transport ferroviaire des marchandises soit inclus dans la desserte de base en tant que service public et non pas au marché, soumis à la concurrence. Est-ce que cela serait une solution envisageable également pour d’autres pays européens ?

En principe oui. Nous voulons un transport des marchandises qui soit utile à la population et non pas à quelques-uns qui en profiteraient. Le fret ferroviaire a justement un tel potentiel. Il est écologique, efficace et socialement responsable. Par contre, dans les transports routiers, le dumping salarial et social est le lot quotidien et les coûts environnementaux qui en découlent sont énormes. Le dogme de la maximisation du profit qui domine en Europe fait obstacle à une meilleure conception de l’approvisionnement. Pour le marché intérieur de l’UE, cette logique du profit reste le Saint Graal, et aussi longtemps que cette logique perdure, nous devons au moins éliminer les distorsions les plus graves – comme les subventions cachées en faveur du transport routier. Ce n’est que lorsque des conditions-cadres équitables seront en place que le transport ferroviaire de marchandises pourra être florissant, aussi dans un modèle concurrentiel.

Y aurait-il des signes que dans l’UE – et dans la commission – le dogme de concurrence néolibérale peut vaciller ?

Actuellement, la commission défend souvent les intérêts de la grande industrie. Mais cela n’est pas immuable. L’orientation politique de l’UE dépend des États membres et des résultats des élections. Et nous constatons que la crise économique mondiale ébranle les anciens dogmes néolibéraux. Beaucoup de personnes recherchent de

vraies réponses à la crise climatique, à l’explosion des coûts et à l’insécurité sociale. Cela ouvre une « fenêtre d’opportunités » pour une politique de l’UE dans l’intérêt des personnes plutôt que des grands groupes. Gardons espoir !

Quelles sont les revendications de l’ETF en plus de celles qui concernent le service public ?

À court terme, nous demandons que les gouvernements nationaux atténuent les pertes du fret ferroviaire et que l’UE permette de telles aides. À long terme il faut en terminer avec les subventions indirectes en faveur de la route, s’en tenir de manière conséquente aux objectifs climatiques, et appliquer des mesures efficaces contre le dumping salarial et social. La concurrence provoque une énorme pression sur les coûts et ceci se répercute directement sur le personnel. On nous rapporte des horaires de conduite allant jusqu’à 14 heures, qui ne peuvent pas être prouvés, car les systèmes actuels sont manipulables. C’est pourquoi nous demandons un enregistrement numérique non falsifiable de tous les temps de travail, de conduite et de repos. C’est seulement avec des contrôles adéquats que les règles pourront être respectées, aussi dans le service transfrontalier. De plus, il faut des formations de qualité et de bonnes conditions de travail. C’est le seul moyen de garantir l’avenir de ce secteur et d’améliorer la sécurité du rail.



UN SPECTACLE QUI MET LA VIE EN DANGER

Nicole Bökhaus

Les vagues puissantes de Sandy Beach, sur l’île d’O’ahu, dans l’archipel d’Hawaï, attirent surfeurs et surfeuses du monde entier. Mais cette force de la nature doit être abordée avec prudence. Sandy Beach est en

effet considérée comme extrêmement dangereuse. En raison de courants extrêmement forts, de contre-courants traîtres et de vagues violentes qui déferlent directement sur le rivage, on recense réguliè-

ment de nombreuses blessures à la colonne vertébrale et à la nuque chez les nageurs et les adeptes du bodyboard. C’est pourquoi la plage est aussi connue sous le nom de « Broke Neck Beach » (la plage du cou brisé).

QUIZ

Es-tu incollable?

- 1. Comment s'appellent les deux grandes institutions de prévoyance des transports publics ?**

 - a. Prévoyance vieillesse CFF et Caisse de pensions des ETC.
 - b. Pro Life et Pro Profita.
 - c. Caisse de pensions CFF et Symova.

2. Que signifie l'abréviation RPLP ?

 - a. Rien pour encourager le report particulier de la route au rail.
 - b. Rail Plutôt que les poids lourds.
 - c. Redevance sur le trafic des poids lourds liée aux prestations.

3. Pourquoi le SEV a-t-il distribué des tablettes de chocolat de cinq francs aux parlementaires devant le Palais fédéral ?

 - a. Pour les inciter à voter contre les coupes dans le transport régional de voyageurs.
 - b. Pour les exhorter à faire davantage d'économies dans le domaine des transports.
 - c. Pour les régaler, car le travail parlementaire est très fatigant.

4. L'ETF demande que le transport ferroviaire de marchandise ...

 - a. soit reconnu et soutenu en tant que service public.
 - b. soit transféré vers la route.
 - c. soit à nouveau exploité avec des locomotives à vapeur.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 7 avril 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° 3/2026:
a/b/c/c

C'est **Martin Erni**, Spiez, membre de la section PV Bern, qui remporte des **bons CFF d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Patrick Eiling, conducteur de bus

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

Depuis environ quatre ans, Patrick Eiling travaille pour les transports publics du lac de Zurich et de l'Oberland (VZO). Âgé de 31 ans, il est l'un des plus jeunes présidents de section du SEV. Il y a deux ans, il a pris un poste au sein de la section VPT VZO – afin de faire ce que les autres sections lui envient: recruter de jeunes membres pour le comité.

Patrick Eilinger explique patiemment à un passager intéressé comment les personnes en fauteuil roulant peuvent monter dans un bus à plancher abaissé. Le retraité est surpris lorsque le chauffeur lui montre la faible distance entre le bus et le trottoir. Il lui explique qu'il s'intéresse beaucoup au côté technique des bus et remercie le chauffeur en montant dans le véhicule. Les sept minutes de pause se sont écoulées. Patrick Eilinger quitte Bäretswil et reprend la route en direction de Wetzikon. Il salue les passagers avec un bref message, puis le bus se faufile tranquillement dans le trafic de l'après-midi de l'Oberland zurichois. La température printanière agréable se fait sentir dans le trafic. Quelques cyclistes obliquent tranquillement à gauche devant le bus pour emprunter une rue latérale. Le chauffeur fait tout particulièrement

attention aux cyclistes qui portent un gilet jaune. Toutefois, tous les usagers de la route ne sont pas si paisibles en cette journée ensoleillée. Alors que Patrick Eilinger quitte un arrêt, un automobiliste le dépasse par la gauche et coupe la priorité au bus de ligne. Le chauffeur freine, klaxonne brièvement et poursuit sa route. Une passagère âgée commente le comportement de l'automobiliste en ricanant: «Quel idiot!» Dans de telles situations, Patrick Eilinger sait garder son calme. «La plupart du temps, les automobilistes s'excusent en faisant un signe de la main», dit-il. Pendant ces quatre années qu'il travaille au VZO, il ne lui est heureusement jamais rien arrivé.

Il a réalisé son rêve d'enfant

Le chauffeur de 31 ans de l'Oberland zurichois conduit son bus avec plaisir. Il aime le contact avec les gens et se montre ouvert si les clients lui posent des questions. Enfant déjà, Patrick Eilinger rêvait de conduire un jour un tel bus articulé de 19 mètres et il raconte: «J'étais déjà fasciné de voir comment de si grands véhicules pouvaient manœuvrer dans des rues tellement étroites.» Après son apprentissage comme agent d'entretien puis quelques années de travail dans la branche, Patrick a postulé au VZO – pour se retrouver désormais dans la cabine de conduite d'un bus de ligne. Il a ainsi pu réaliser son rêve d'enfant. Le travail irrégulier lui convient bien,



dit-il. Il apprécie également beaucoup l'autonomie dont il bénéficie au quotidien, ainsi que l'énorme confiance qu'on lui accorde. «De plus, j'aime être là pour les autres.»

S'engager pour de bonnes conditions de travail

«Pour nous, tout va bien ici au VZO», affirme Patrick Eilinger. «Mais malgré tout, on a besoin de nous au SEV.» Il est président de la section VPT VZO depuis avril 2024 et s'engage en faveur de bonnes conditions de travail. Renforcer les transports publics est un thème qui lui tient très à cœur et il trouve également important d'être à l'écoute des demandes émanant des membres. En collaboration avec Édith Graf-Litscher, qui encadre sa section, il a déjà discuté avec la direction du VZO concernant les conditions de travail. Le jeune président de section trouve que les négociations sont constructives: «On nous accepte à la table des négociations et nous pouvons donner notre opinion. Pour moi, c'est déjà un succès.» Son engagement ne tombe pas du ciel: déjà en tant qu'écolier, il a développé un sens aigu de la justice. Alors qu'il se sentait victime d'injustice de la part de son maître de classe, il a cherché le dialogue avec la direction de l'école – avec succès.

Par la suite, tandis qu'il travaillait comme agent d'entretien, il a été membre du syndicat Unia. Les conditions de travail auprès de son employeur de l'époque étaient difficiles. Au moment où il a rejoint le VZO, il était clair qu'il souhaitait s'engager activement sur le plan syndical.

La relève assurée

Il y a deux ans, Patrick Eilinger a été nommé président de la section VPT VZO. Un de ses premiers qu'il a dû relever: le comité allait vers un changement de génération, plusieurs de ses membres arrivant bientôt à la retraite. Le jeune président a réussi à recruter un autre jeune membre pour le comité. «J'ai eu un contact personnel avec de potentiels candidats – mais également un peu de chance», affirme-t-il avec modestie. Il n'est pas facile de trouver quelqu'un pour une telle tâche. L'important, c'est que cela convienne à tous. «Et pour le savoir, il faut avant tout être à l'écoute.» Alors que le bus arrive à Wetzikon, Patrick a fini son service. Il est également lié au VZO sur le plan privé: son épouse suit une formation comme conductrice de bus dans la même entreprise. Et Patrick a encore d'autres projets. Dorénavant, il aimerait devenir instructeur. «Je suis déjà sur une liste d'attente pour cette fonction supplémentaire», raconte-il. Puis, il ajoute en riant: «Vous pouvez me tenir les pouces!»

ÉCHANGE

Tomz

