

SEV N°5

Le journal du Syndicat du personnel des transports

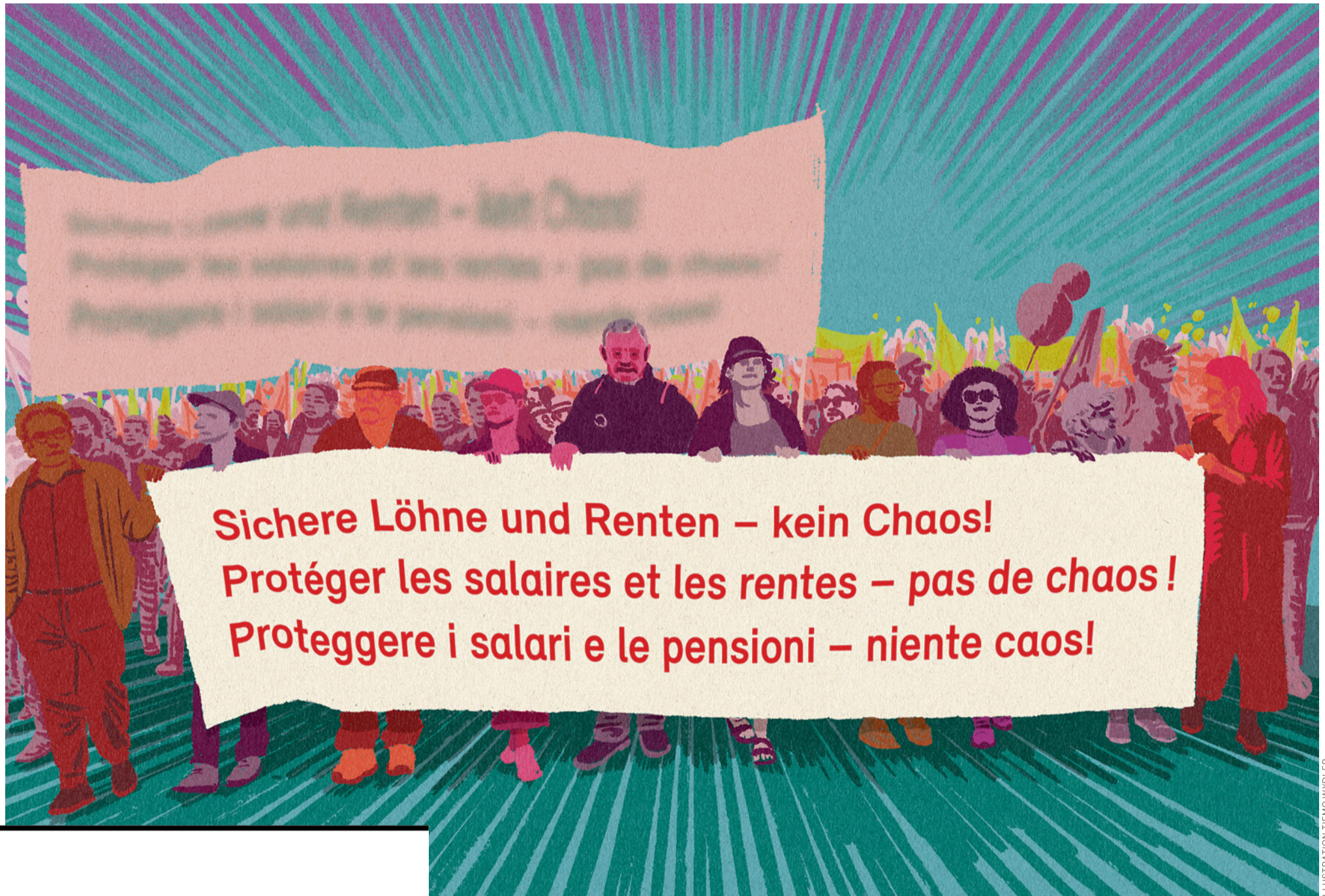


ILLUSTRATION TIEMO WYDLER

1^{ER} MAI

Pourquoi je participe

Éditorial de Matthias Hartwich, président SEV

▶ p. 2

Le 1^{er} mai rappelle une évidence : nos droits ne sont pas tombés du ciel. Chaque droit et chaque protection, chaque amélioration des conditions de travail ont été gagnés par des générations de travailleuses et travailleurs qui se sont battus avant nous. Or aujourd'hui, dans un monde devenu plus instable, ces acquis sont de nouveau menacés par des attaques directes contre les droits sociaux.

En Suisse aussi, certaines forces politiques veulent réduire les droits des salarié-es, affaiblir les protections et concentrer davantage de richesses entre les mêmes mains. Face à cela, nous avons le devoir de défendre les salaires, les CCT et des conditions de travail dignes. Pas de journées plus longues, pas d'extension du travail dominical, pas d'affaiblissement du salaire minimum,

pas de recul en matière de santé, de sécurité ou de protection salariale. C'est pour cela que le comité du SEV recommande de voter non à « l'initiative du chaos », qui mettrait précisément en danger ces droits fondamentaux. Elle rendrait aussi les transports publics (TP) plus chers, moins sûrs et moins fiables : inacceptable pour un service de base.

Les revendications d'aujourd'hui ne sont pas celles de 1890, mais les logiques restent les mêmes : celles et ceux qui produisent la richesse voient leurs droits remis en question, et doivent se mobiliser pour les préserver. Dans les TP, cette réalité est particulièrement visible. Le travail du personnel n'est ni un luxe ni un supplément : c'est la colonne vertébrale du fonctionnement de notre société. Les collègues qui font tourner ce service public méritent le

respect, en paroles et en actes.

Cela signifie d'abord garantir leur sécurité : personne ne doit devenir la cible d'agressions. Cela signifie aussi des conditions de travail justes et compatibles avec la responsabilité immense que porte le personnel roulant, technique ou en contact clientèle. La sécurité et l'intégrité physique du personnel ne sont pas négociables.

Mais l'enjeu dépasse notre secteur : il touche au type de société que nous voulons. En ce qui me concerne, je veux vivre dans une société fondée sur la solidarité, dans une société qui protège les faibles et dans laquelle les plus forts assument leur responsabilité en faveur du progrès et de la participation de tous.

Le 1^{er} mai est un appel à agir. Parce qu'ensemble, nous sommes plus forts, aujourd'hui comme hier.

Santé

Les délégués de la VPT réclament une meilleure protection du personnel.

3

Agressions

Droits et devoirs du personnel des TP agressé dans le quotidien professionnel.

4

CGN

Nouveau comité, nouvelle CCT et nouveau capitaine.

7

TPC et congés représaille

Les collègues des TPC qui ont obtenu gain de cause devant le tribunal afin de conserver une indemnité historique ont reçu une mauvaise « surprise » : un congé-modification leur a été adressé par courrier recommandé, indiquant que cette indemnité sera supprimée. Le message est clair : en cas de refus de cette nouvelle clause contractuelle, le contrat sera résilié.

Le SEV avait demandé une séance collective avec la direction pour discuter de l'avenir de cette indemnité, qui concerne treize personnes. Silence radio. Désormais, il s'agit également de vérifier les montants rétroactifs versés aux collègues avant la suppression de l'indemnité. Le SEV a une nouvelle fois sollicité la direction, mais n'a toujours pas reçu de réponse. Et pourtant, un partenariat social est officiellement en place.

Nouvelles BAR expliquées

Des explications détaillées sur les nouvelles réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) négociées au sein de CFF Voyageurs pour les catégories professionnelles Nettoyage, Accompagnement de la clientèle, Manœuvre et Conduite de train sont désormais disponibles dans la brochure en ligne « Nouvelles BAR : c'est toi qui décides ». Le lien de téléchargement se trouve sur sev-online.ch (rechercher « Nouvelles BAR » sur www-sev-online.ch). Les membres du SEV concernés doivent encore se prononcer à ce sujet. Les personnes habilitées à voter recevront les documents de vote par courrier au plus tard le 5 mai ; sinon, veuillez vous manifester à l'adresse rene.zuercher@sev-online.ch. Le SEV recommande de voter oui.

13^e rente AVS

Le Conseil des États a suivi le 19 mars l'avis de sa commission des affaires sociales en décidant de financer durablement la 13^e rente AVS selon une solution mixte reposant sur les cotisations salariales et la TVA. L'Union syndicale suisse (USS) soutient ce financement solide et socialement équilibré. La première rente sera versée en décembre.



Le président SEV Matthias Hartwich s'est exprimé l'année dernière au 1^{er} Mai à Coire. Cette année il le fera à Olten.

1^{ER} MAI

Assez de moyens pour des TP forts !

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Depuis 1890, le 1^{er} Mai, la Fête internationale des travailleurs, est la journée commémorative la plus importante du mouvement syndical. Le SEV sera présent dans beaucoup d'endroits et prendra part aux cortèges ainsi qu'aux discours. Interview sur le 1^{er} Mai avec le président SEV Matthias Hartwich.

Matthias Hartwich, est-ce que ce 1^{er} Mai sera différent de celui des autres années ?

Chaque 1^{er} Mai est un peu différent parce que les défis ne sont pas les mêmes. Cette année est spéciale car nous sommes en pleine discussion au sujet de l'initiative du chaos. Beaucoup de collègues ne voient pas de rapport entre cette initiative et les syndicats. Cependant, elle nous touche très directement d'un point de vue de politique syndicale. Simultanément, nous ne voulons pas négliger nos thèmes traditionnels : la journée de travail de huit heures, l'amélioration des droits des travailleuses. Cela, nous le revendiquons toujours, depuis 136 ans, depuis que nous fêtons le 1^{er} Mai !

L'initiative du chaos veut limiter la population de la Suisse à 10 millions. L'UDC l'appelle « l'initiative pour la durabilité » et prétend qu'elle rendra la Suisse plus respectueuse de l'environnement, qu'elle permettra de faire baisser les loyers et donnera plus de travail à tous. Pourquoi les syndicats sont-ils contre cette initiative ?

Cette initiative est tout sauf durable. Ses auteurs ne disent pas ce qu'elle implique réellement. Ils ne se préoccupent pas de protéger les salaires ni les employé·es suisses. Bien au contraire ! Si elle est acceptée, l'initiative déclenchera une érosion de la protection salariale et d'éléments centraux des bilatérales ; l'extension simplifiée des conventions collectives de travail, les mesures d'accompagnement, les contrôles... tout cela sera remis en question. L'initiative est une énorme imposture qui met en danger la stabilité économique de notre pays, donc aussi nos transports publics (TP). Et encore une chose : en

cas d'annulation de la libre circulation des personnes, c'est tout Schengen qui tombera. Ainsi, les conséquences seront à l'opposé de ce qui est promis.

Ce n'est pas seulement l'initiative du chaos qui menace les conditions de travail du personnel des transports, mais aussi le politique, qui veut économiser un peu partout, donc aussi dans les TP. Cependant, certaines interventions politiques visent à promouvoir les transports publics. Le groupe « Agissons » veut lancer une initiative qui propose la gratuité des TP dans toute la Suisse. Au premier coup d'œil, cela fait bonne impression. Non ?

Oui, comme beaucoup d'autres choses qui ont l'air positives et sociales à première vue. Mais aucun transport public n'est gratuit. Les coûts sont bien là, alors la question est : qui paiera ? Aujourd'hui, la clientèle assume la moitié des coûts environ, le reste étant supporté par des subventions et les entreprises elles-mêmes. Pour pouvoir supprimer la part prise en charge par la clientèle, il faut préalablement définir comment cette somme doit être compensée. Sinon, la conséquence pourrait être une détérioration de l'offre, des salaires à la baisse et une mise en danger générale des TP. C'est ce qui s'est produit chez nos voisins avec le « Deutschland-Ticket ». Nous voulons de meilleurs transports publics et non pas qu'ils soient sous-financés. Le service public est un droit fondamental et ce droit doit disposer d'un financement viable. La gratuité des transports publics est une bonne chose uniquement si cette question est résolue et si les conditions de travail du personnel sont durablement garanties.

Il faut donc pouvoir compter, à l'avenir encore, sur un soutien financier efficient pour les TP. Toutefois en ce moment il semble que c'est le contraire qui se passe. Le Parlement vient de supprimer la contribution pour les trains de nuit. Est-ce un revers ?

Les trains de nuit sont une belle offre, j'aime bien les prendre personnellement. Cependant, leur exploitation n'est pas rentable. Si on veut les soutenir sur un plan politique il faut être prêt à

investir de l'argent pour cela. Ce que nous ne pouvons pas admettre, c'est que les trains de nuit soient financés via un dumping salarial et social. La question est de savoir s'il y a de la demande. Combien un voyageur serait-il prêt à déboursier ? Que paierait en plus la collectivité pour un tel service ? Sans ces réponses, les trains de nuit restent déficitaires et menacent de devenir des produits de niche hors de prix.

Le transfert du trafic stagne, entre autres parce que les véhicules à énergie fossile sont soutenus directement ou indirectement. Actuellement, la menace plane sur le prix du pétrole. Est-ce une chance pour les transports publics ?

On pourrait dire que c'est une chance. Nos collègues se trouvent du bon côté de la balance : les TP sont durables, ils préservent les ressources et nécessitent moins d'énergie fossile. Mais le prix du pétrole n'est pas l'unique facteur qui peut inciter les gens à changer leur manière de penser. Dans toute l'Europe, il y a encore une multitude de choses qui rendent les transports routiers plus attrayants par rapport au rail. Les infrastructures routières profitent de subventions importantes. Les chauffeurs de poids-lourds sont exploités de la plus vile des manières et beaucoup de gouvernements européens ferment les yeux. Donc, le rail ne peut pas être concurrentiel. C'est pourquoi il faut plus de soutien en faveur du transport ferroviaire, aussi bien des voyageurs que des marchandises.

Il existe toujours beaucoup de raisons pour nous faire descendre dans la rue le 1^{er} Mai ?

Oui ! La revendication de base est encore d'actualité : huit heures de travail, huit heures de repos, huit heures de travail, huit heures de repos. Nous voulons protéger les TP et le service public, et avoir de bonnes conditions de travail, ainsi que la sécurité pour le personnel et la clientèle. Nous avons besoin d'un réel tournant en matière de transports : davantage de transports collectifs, moins de trafic individuel. Et nous avons besoin de stabilité et non pas de chaos ! Le 1^{er} Mai n'est pas du folklore, mais la journée de la solidarité entre tou·tes les travailleuses, dans le monde entier (cf. p. 10 pour les festivités en Romandie).

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ·ES VPT

« Mieux protéger la santé ! »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Une ambiance à la fois positive et combative régnait dans la grande salle chez Unia à l'Egghölzli à Berne. Une soixantaine de délégués de la sous-fédération VPT du SEV se sont retrouvés le 25 mars pour l'assemblée des délégués (AD). Ils ont demandé davantage de sécurité au travail et une meilleure protection de la santé.

Les délégués ont rendu honneur aux victimes de l'incendie survenu à Kerzers en observant une minute de silence. Le président de l'AD a été Aurélien Mouche, membre de la commission centrale. Dans son discours de bienvenue, il a souligné l'importance de rester uni·es et solidaires en ces temps difficiles.

« Selon les statistiques de l'USS, les absences au travail pour cause de maladie ont augmenté de pratiquement 20 % ces cinq dernières années. De plus en plus de personnes tombent malades au travail. La pression sur le personnel augmente continuellement, fait remarquer Gilbert D'Alessandro, président central de la VPT, dans ses mots de bienvenue. « Le pire, c'est que beaucoup de collègues continuent à travailler malgré leurs problèmes de santé – par peur de perdre leur emploi. » Malheureusement, de nombreuses entreprises ne prennent que des mesures alibi afin de désenvenimer la situation, dit-il. C'est pourquoi il est d'autant plus important que le SEV formule des revendications claires en matière de protection de la santé et mène une campagne en faveur d'une meilleure protection de la santé. « La santé

n'est pas négociable. Personne ne devrait avoir à choisir entre sa santé et son emploi. »

Lutter pour une meilleure protection de la santé

Afin de donner plus de poids à cette demande, les représentant·es de la branche BUS à la VPT ont formulé trois revendications dans une lettre adressée aux communes, aux cantons et à la Confédération. Les autorités doivent prendre cela au sérieux :

- aux stations terminus et près des nœuds importants, les chauffeurs·euses de bus doivent disposer d'infrastructures adaptées, en particulier de toilettes et de locaux de pause;
- les transports publics reçoivent systématiquement la priorité sur la route, en particulier par le biais de voies réservées aux bus et de feux de signalisation adaptés;
- des voies séparées des voies de bus doivent être créées pour la mobilité douce, afin d'augmenter la sécurité pour tous les acteurs des transports.

Par ailleurs, le 11 juin la VPT remettra une proposition à l'assemblée des délégués SEV, demandant de lancer une campagne en 2027 pour de meilleures conditions de travail. La VPT demande que les tours aient 10 heures au maximum, une semaine de 5 jours avec au moins 115 jours libres, des temps de repos plus longs sans qu'ils ne soient réduits à 9 heures, ainsi que la prise en compte des temps de trajet.

Les agressions et la violence envers le personnel des transports publics restent également un sujet d'actualité préoccupant. Barbara Keller,



Trois secrétaires centraux : Christian Neff (jusqu'en 2020), René Koch (dès 2027) et Ueli Müller (2021–2026).

vice-présidente SEV, explique que le SEV va poursuivre en 2026 sa campagne pour obtenir davantage de sécurité et de respect: « Nous demandons aux entreprises qui ont signé la chartre contre la violence l'automne passé de prendre cela au sérieux et l'appliquer. »

Le 3 septembre, des actions sont à nouveau prévues dans toute la Suisse. Par ailleurs, le team de la communication du SEV a réalisé des vidéos avec des collègues qui racontent leurs expériences – également de manière anonyme. Les personnes qui souhaitent faire part de leurs histoires vécues dans un contexte de violence peuvent envoyer un mail à renato.barnetta@sev-online.ch.

Suffisamment d'argent pour financer le service public

Les moyens financiers nécessaires doivent être mis à disposition pour que la sécurité et les conditions de travail soient améliorées dans les transports publics. Les fonds publics ne doivent pas être réduits. « En fait, la Suisse aurait assez d'argent. Mais le problème, c'est que souvent les politiciens ne veulent pas accorder suffisamment d'argent au service public », affirme Pablo Guarino, vice-président du SEV. « Il n'est pas acceptable que, par exemple, le canton de Berne réalise un excédent de plus de 600 millions de francs par rapport au budget et veuille quand même faire des économies », fait remarquer René Schnegg, vice-président de la VPT. « En tant que syndicat, il nous faut hausser le ton. Nous ne devons plus garder le silence face à ces injustices. »

Le président du SEV Matthias Hartwich lui a aussi dit clairement : « Parfois, nous devons être

actifs sur le plan politique, d'autant plus que nous n'appartenons pas à un parti politique. Nous ne pouvons pas rester neutres quand il est question des transports publics, car nous sommes toujours aux côtés des travailleurs et travailleuses. Nous devons annoncer la couleur quand leurs droits sont menacés. Cela pour les thèmes nationaux, comme l'initiative du chaos, où il n'est pas question de durabilité – bien qu'elle porte ce nom – mais de réduire les droits des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi nous disons Non. Ceci est également valable pour la question européenne, où nous nous battons de toutes nos forces afin que les salaires suisses s'appliquent à l'avenir également aux transports sur le rail, les routes et les lacs en Suisse. »

René Koch devient le nouveau secrétaire central

C'est avec une standing ovation que l'assemblée a pris congé d'Ueli Müller, qui a été actif pour la VPT pendant de nombreuses années et qui prend sa retraite à la fin de l'année. Son successeur est René Koch, élu secrétaire central à partir du 1^{er} janvier 2027. Les délégués ont accepté les comptes 2025 de la VPT et remercié le caissier Roger Maurer pour son travail.

La VPT a prévu diverses mesures également en 2026 en matière de recrutement. Elle va motiver les sections à ce propos et leur apporter des contributions financières. Elle soutient financièrement les nouvelles sections quand le travail syndical n'est pas suffisamment rémunéré dans leur entreprise. L'action des jeunes pour recruter de nouveaux membres de moins de 30 ans se poursuit et est fructueuse.

+

-

Dans le cadre de la nouvelle structure fonctionnelle des CFF, la majorité des conducteurs de véhicules moteurs B100 employés par I-VU de CFF Infrastructure, qui percevaient jusqu'à présent la compensation de marché verront cette prime intégrée dans le salaire de façon pérenne. Cette amélioration financière est le fruit de l'engagement de longue date du SEV. Le potentiel d'augmentation salariale sera nettement accru. Il est garanti que personne ne perdra d'argent.

Les indemnités pour le travail en équipe et les services de piquet font clairement partie intégrante du salaire sur le plan juridique. Pourtant, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États soutient une motion qui prévoit d'exclure ces indemnités des analyses d'égalité salariale à l'avenir (cf. p. 4). Une déclaration de l'employeur attestant que ces services ne sont pas discriminatoires et sont accessibles aux hommes comme aux femmes devrait suffire. Un peu léger.



La majorité des B100 de I-VU passeront au niveau d'exigence (classe salariale) G.

STEFANIE FÜRST répond

SEV pour les pensionné·es

Beaucoup de collègues qui se trouvent à l'aube de la retraite se demandent à quoi cela sert de rester dans le syndicat si on ne travaille plus. Est-ce que ça vaut la peine d'être membre SEV après le départ à la retraite ?

On n'arrête pas d'avoir l'âme syndicale lorsque l'on arrête de travailler ! Au contraire, c'est à la retraite que certains thèmes pour lesquels le SEV s'engage prennent de l'importance. Les pensionné·es CFF ont leur propre sous-fédération, la PV, qui défend tout spécialement les intérêts des personnes à la retraite.

Le SEV propose en outre au-delà de la carrière professionnelle son assistance judiciaire, par exemple pour des problèmes avec la caisse de pension ou l'AVS. De même, l'offre très avantageuse de protection juridique privée SEV-Multi subsiste, ainsi que les rabais sur l'argent REKA et beaucoup d'autres avantages.

Le SEV s'engage afin que les pensionné·es soient traité·es convenablement. Il intervient depuis des années avec succès pour le maintien des facilités de voyage pour le personnel (FVP). Le SEV est pré-

sent dans diverses institutions de prévoyance et siège au sein de leur conseil de fondation. Il s'engage afin que les caisses de pensions octroient des participations à leurs assuré·es en cas de bénéfice. Il s'est aussi beaucoup investi pour la 13^e rente AVS. Actuellement la PV s'engage contre l'augmentation des coûts de la santé.

Le SEV offre la possibilité de soigner les contacts sociaux et propose aux pensionné·es des activités régionales. Le 22 mai, le syndicat organise la première journée de la diversité inter-générationnelle qui s'adresse en particulier aux pensionné·es, aux migrant·es, aux femmes et aux jeunes. Ce genre d'activités donne la possibilité aux membres de continuer à participer aux manifestations syndicales et à la structure de notre travail. Pour toutes ces raisons, être membre SEV également après le départ à la retraite signifie : entretenir la solidarité, défendre ses intérêts et faire partie d'une communauté forte.

Stefanie Fürst est responsable du recrutement des membres au SEV. As-tu des questions au SEV ? Écris-nous à journal@sev-online.ch.



ANGLE DROIT

Insultes de passagers – vos droits en cas de violence et d'agression



Service juridique du SEV

Vendredi soir, peu après 22 heures, le train régional est bien fréquenté, l'ambiance est tendue. Martina, assistante clientèle, contrôle les billets. Un passager n'a pas de titre de transport valable. Alors qu'elle s'adresse à lui, il réagit tout de suite de manière agressive : « Toi salope, va te faire foutre, retourne d'où tu viens ! » Martina reste calme et explique les possibilités objectivement. Toutefois, l'homme élève la voix et se rapproche d'elle, il devient menaçant : « Si tu continues à me provoquer, tu vas t'en mordre les doigts. » Sur ce, il la pousse violemment par les épaules. Martina est projetée contre un siège, ses lunettes tombent par terre et se cassent. Au prochain arrêt, l'agresseur quitte le train et prend la fuite. Martina reste choquée et endolorie.

Malheureusement, de tels cas ne

sont pas des exceptions dans les transports publics. Afin de mieux protéger le personnel, la loi sur le transport des voyageurs (LTV), art. 59, pose des bases légales importantes. Elle prévoit que toutes les infractions envers le personnel des transports publics soient poursuivies d'office. En clair, les autorités de poursuite pénale entrent en action dès qu'elles ont connaissance d'un cas, sans que la victime ait besoin de déposer une plainte. Pour les collaboratrices et les collaborateurs touchés, cela représente un allègement considérable puisqu'après une agression, ils n'ont pas besoin de se demander s'ils doivent ou non porter plainte ni comment le faire.

Infraction pénale

L'histoire de Martina contient plusieurs critères qui constituent une infraction pénale. Les propos déplacés constituent une injure au sens du Code pénal, car ils visent directement la

personne. La menace et l'agression physique relèvent du délit de violence et de menace à l'encontre des autorités et des fonctionnaires, puisque Martina agit dans l'exercice de ses fonctions.

Le fait de l'avoir poussée peut être qualifié d'atteinte corporelle s'il y a des douleurs ou problèmes de santé qui s'ensuivent. Et pour finir, le fait que ses lunettes tombent par terre dans l'agression et qu'elles se cassent répond au critère de dommage à la propriété. À noter qu'il est important que ces délits soient poursuivis par les autorités, grâce aux dispositions de la LTV, dès qu'ils sont portés à connaissance.

Droits dans une procédure pénale

Pour les personnes touchées, il est important de savoir que, dans la procédure pénale, elles n'apparaîtront pas seulement comme des personnes appelées à donner des renseignements, mais qu'elles ont des droits.

Elles ont, par exemple, le droit d'être informées de l'avancée de la procédure et peuvent prendre part à certaines étapes définies. Elles ont en outre des droits de protection visant à préserver leur intégrité personnelle. En cas de séquelles physiques ou psychiques résultant d'une agression, il existe également un droit à une indemnisation ou à une réparation morale. Et n'oublions pas les services d'aide aux victimes qui peuvent fournir des conseils, un accompagnement et, dans certains cas, un soutien financier.

Devoir de diligence de l'employeur

Mis à part les autorités du droit pénal, l'employeur aussi joue un rôle central. Il est tenu de protéger la santé et la personnalité de ses employé-es. Le devoir d'assistance comprend aussi bien des mesures préventives qu'un soutien après une agression. L'employeur peut organiser par exemple

des formations, clarifier les déroulements pour les situations de conflits, et mettre à disposition des concepts liés à la sécurité. Si une agression se produit, l'employeur doit s'assurer que l'employé-e est suffisamment encadré-e. Cela peut se faire par le biais de discussions, d'un soutien en ce qui concerne l'organisation ou d'un accompagnement psychologique. De plus, le cas doit être annoncé en tant qu'accident de travail afin que les prestations d'assurance puissent être octroyées.

Cet exemple démontre comment un contrôle tout bête peut très vite dégénérer et quelles conséquences juridiques cela peut avoir. Pour le personnel touché, il est très important de prendre tous les cas au sérieux et de les annoncer, afin de recevoir le soutien nécessaire. Les bases légales définissent un cadre clair : les agressions sont poursuivies d'office, les victimes ont des droits, et les employeurs des devoirs.

DÉCISION DE LA CSEC-E

Les analyses de l'égalité salariale une nouvelle fois affaiblies

USS. En Suisse, les entreprises de plus de 100 employé-es sont tenues depuis 2020 d'analyser régulièrement si elles respectent l'égalité salariale entre femmes et hommes. L'objectif est simple : vérifier que, à travail égal ou de valeur égale, le salaire ne dépend pas du sexe. Or, une récente décision de la commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États (CSEC-E) va dans le sens inverse : au lieu de renforcer ces analyses, elle cherche à les affaiblir.

Concrètement, la commission veut exclure des contrôles de l'égalité salariale certaines composantes importantes du salaire, en particulier les indemnités pour le travail en équipe et le travail de piquet. Pour l'Union syndicale suisse (USS), cette décision est grave et « irresponsable. » Ces indemnités font pourtant partie intégrante du salaire : c'est ce que prévoient l'ordonnance sur l'égalité salariale, la Constitution fédérale, la loi sur l'égalité, ainsi que la jurisprudence dans différents domaines du droit, comme les assurances sociales ou le droit fiscal.

Si ces éléments sont retirés des analyses, les résultats ne refléteront plus la réalité. Il suffirait alors qu'un employeur affirme que ces indemnités sont « conçues de manière non discriminatoire » pour qu'elles ne soient plus examinées. Une telle approche ouvre la porte à des contrôles affaiblis, à des chiffres faussés et à une opacité accrue. Certaines discriminations salariales pourraient ainsi se poursuivre sans être détectées. Pour l'USS, c'est un « affront pour toutes les travailleuses qui se battent contre les discriminations salariales. »

Dans le même esprit, la CSEC-E a rejeté de justesse deux propositions visant à rendre ces analyses obligatoires sur la durée, au-delà de 2032, et à les répéter régulièrement. Cela malgré un constat alarmant : un rapport d'évaluation intermédiaire montre que plus d'une entreprise sur deux ne respecte déjà pas correctement la loi actuelle. Autrement dit, au lieu de corriger les lacunes et de mieux faire appliquer les règles, la commission choisit de réduire encore leur portée.

Pourtant, les inégalités salariales restent bien réelles et coûteuses. Selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2022, les femmes gagnent en moyenne 1354 francs de moins par mois que les hommes, soit un écart de 16,2 %. Près de la moitié de cette différence (48,2 %) ne s'explique pas par des critères objectifs comme la formation, l'âge ou la branche. Cela représente un manque à gagner inexplicable de 652 francs par mois pour les femmes. Ces pertes ont des conséquences durables : revenus plus faibles, rentes plus basses, mais aussi moins de cotisations pour les assurances sociales et moins de recettes fiscales pour l'État.

Face à cette situation, l'USS appelle le Parlement à corriger le tir. Les discriminations salariales ne disparaîtront pas d'elles-mêmes. Elles exigent des règles claires, des contrôles fiables et une volonté politique réelle. Affaiblir les instruments existants, c'est accepter que l'inégalité persiste. Les syndicats demandent au contraire des mesures efficaces pour garantir enfin une égalité salariale réelle, et pas seulement sur le papier.

RAPPORT SUR L'ÉDUCATION 2026

Formation professionnelle sous pression : l'heure est à des améliorations concrètes

USS. Le Rapport sur l'éducation 2026 confirme que la formation professionnelle reste un pilier essentiel de l'économie suisse. Elle permet à de nombreux jeunes d'accéder au marché du travail et réduit fortement le risque de chômage. Mais derrière cette image positive, le rapport met en évidence des faiblesses structurelles de plus en plus préoccupantes. Le mythe d'une « formation professionnelle parfaite » ne correspond plus à la réalité vécue par beaucoup d'apprenti-es.

L'offre de places d'apprentissage est sous pression. Les crises économiques poussent certaines entreprises à réduire, voire abandonner, leur activité de formation. Or le nombre de jeunes arrivant en fin de scolarité va augmenter fortement : d'ici 2033, une hausse de 16 % du nombre d'apprenti-es est attendue, notamment dans l'informatique, la santé et le social. En parallèle, de nombreux professionnels qualifiés partiront à la retraite, accentuant le risque de pénurie de main-d'œuvre.

La qualité de la formation pose également problème. Près d'un quart des apprenti-es rompt son contrat avant terme. Parmi eux, une partie quitte ensuite complètement le système éducatif. Le rapport établit un lien clair entre ces ruptures et une formation insuffisante en entreprise. Cela met en cause la responsabilité des entreprises formatrices, tandis que les contrôles cantonaux restent trop faibles.

Même après l'obtention d'un diplôme, les perspectives salariales demeurent souvent décevantes. Une personne sur trois ayant ter-

miné un apprentissage gagne moins de 5000 francs par mois. Or l'augmentation salariale moyenne après un apprentissage n'est que d'environ 10 %. Du point de vue syndical, cette situation contribue à dévaloriser la formation professionnelle.

Ce constat est d'autant plus choquant que les entreprises tirent un bénéfice important de l'apprentissage : environ 800 millions de francs par an. Elles disposent donc de marges réelles pour améliorer les conditions de formation, accorder davantage de vacances et renforcer la protection de la santé des apprenti-es.

Le rapport met aussi en évidence des inégalités sociales persistantes. L'origine socio-économique influence fortement l'accès à l'apprentissage et les parcours professionnels. Les jeunes issus de l'immigration rencontrent davantage d'obstacles et accèdent plus rarement aux formations supérieures. En parallèle, le potentiel de la certification professionnelle pour adultes reste largement inexploité, alors que des centaines de milliers de personnes travaillent sans diplôme du secondaire II.

Face à ces constats, l'USS appelle à des améliorations concrètes : de meilleures conditions de formation et de travail, des normes contraignantes pour les entreprises formatrices, une revalorisation salariale après l'apprentissage et un engagement réel en faveur de la formation tout au long de la vie. Redonner à l'apprentissage la place qu'il mérite est une nécessité sociale, économique et syndicale.

SNL – LAC MAJEUR

Droits et service toujours menacés

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Les eaux du bassin suisse du lac Majeur restent agitées. Non seulement à cause du vent, mais aussi en raison d'une série de manquements de la part de la Société de navigation du lac de Lugano (SNL). Faisons le point avec Angelo Stroppini, syndicaliste du SEV.

Commençons par le début : que s'est-il passé durant l'été 2025 sur le lac Majeur ?

Au début de l'été 2025, la SNL a résilié avec effet immédiat la convention collective de travail (CCT) applicable aux employés travaillant sur le lac Majeur. Une CCT qui avait été négociée et signée avec le SEV, Unia et l'OCST après les grèves de 2017. L'entreprise a justifié cette résiliation immédiate en invoquant de prétendues « attaques médiatiques injustes » de la part des syndicats, qui, selon elle, auraient nui à l'image de la société.

Du point de vue syndical, comment répondez-vous à cette accusation ?

C'est un récit que nous rejetons fermement. Les syndicats ont simplement joué leur rôle : nous n'avons dénoncé publiquement une série de problèmes qu'après avoir tenté en vain d'engager un dialogue avec l'entreprise. Il s'agit d'infractions à la loi sur la durée du travail (LDT) et à l'ordonnance correspondante (OLDT), de questions de transparence liées à la gestion de la caisse de pension et de contournements manifestes de la CCT des employés travaillant sur le lac Majeur. Défendre les droits des travailleurs n'est pas une attaque, c'est notre mission.

Au cours de cette même période, il y a également eu des licenciements.

Oui, et ce n'est pas un hasard. Toujours au début de l'été 2025, sous prétexte d'une réorganisation de l'entreprise, SNL a licencié trois em-

ployés. Pour nous, il s'agit clairement de licenciements antisyndicaux : l'un des travailleurs était membre de la Commission du personnel (CoPe) et actif au sein du syndicat, un autre était notre délégué et une voix critique au sein de l'entreprise, et le troisième avait demandé l'intervention du SEV pour non-respect de la LDT.

Quelques mois plus tard, quelle est la situation ?

Aujourd'hui, nous avons encore trois litiges en cours. Le premier est une plainte déposée par SNL contre les syndicats SEV, Unia et Ocst pour notre manière d'agir. Le deuxième concerne la résiliation immédiate de la CCT du Lac Majeur, que nous contestons fermement. La troisième est une plainte déposée par le SEV auprès de l'autorité de surveillance du canton de Zurich concernant la gestion de la caisse de pension.

Selon vous, quel était le véritable objectif de la direction de SNL ?

Faire taire les syndicats et tenter de redorer son image auprès de l'opinion publique et de la politique cantonale. Il est certain que nous ne nous laisserons pas museler et que nous continuerons à faire notre travail sans nous laisser intimider. Malgré le climat de forte répression au sein de l'entreprise, de plus en plus de membres se tournent vers les syndicats historiques. En février, nous avons constaté une énième infraction à la LDT et l'OLDT. Nous avons signalé le cas à SNL, avec co-

pie à l'Office fédéral des transports (OFT) et au Conseil d'État tessinois. Comme souvent, l'entreprise a d'abord nié l'évidence, avant de corriger l'infraction à la hâte au milieu de la nuit.

Un autre point critique concerne la caisse de pension, gérée par Copernicus Wealth Management, liée au président de SNL, Agostino Ferrazzini. Où en sommes-nous ?

Comme indiqué, nous avons déposé une plainte à ce sujet auprès de l'Autorité de surveillance des caisses de pension de Zurich. J'ajoute par ailleurs que, malgré nos demandes explicites, un silence total règne quant aux performances de la caisse de pension pour 2025. Aucune réponse n'a été donnée ni au SEV ni aux employés, qui ont pourtant tout à fait le droit de savoir comment sont gérées leurs économies de prévoyance.

L'affaire SNL ne concerne pas seulement les travailleurs, mais aussi le service public et l'offre touristique sur le lac Majeur.

Oui, nous constatons une détérioration sur les deux fronts : le service sur le territoire et les conditions de travail du personnel. C'est un bilan négatif qui ne peut laisser indifférent, ni les responsables politiques ni l'opinion publique, à l'approche du renouvellement de la concession. Ce n'est certainement pas la faute des marins ni des syndicats.



ANTONIO LEUCCI

PV FRIBOURG

AG de printemps



Jean-Louis Scherz, secrétaire. La jolie salle de l'Auberge de la Gare de Grolley est toujours aussi accueillante, et ce ne sont pas les 64 participants à notre assemblée de printemps du 19 mars qui vont dire le

contraire.

Notre vice-président, Roland Julmy salue les participants et se réjouit de compter notre section parmi celles dont l'effectif reste stable avec aujourd'hui 270

membres. Côté finances, l'exercice 2025 se solde par un bénéfice de CHF 1237.-. Thérèse Ribotel, notre fidèle visiteuse aux malades, a, en 2025, effectué 17 visites toujours appréciées dans les EMS et auprès des nonagénaires. Le comité fonctionnelle toujours en effectif réduit et la présidence n'est pas encore pourvue. La démarche pour obtenir la nouvelle carte des offres Benefit est rappelée à l'assemblée.

Après la partie statutaire, l'invité du jour, David Bonny, député PS au Grand Conseil fribourgeois, a exposé les conséquences qu'aurait l'acceptation par le peuple de la Loi sur l'assainissement des finances cantonales fribourgeoises sur la population, les bas revenus en particulier.

Et c'est l'heure de passer à table pour un excellent repas partagé dans la bonne humeur et les discussions vont bon train jusque dans l'après-midi.

FORMATION

Les cours de juin

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.

Informations et inscriptions : www.movendo.ch, téléphone 058 218 00 00, info@movendo.ch

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 du mois de juin pour lesquels il reste encore quelques places.

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

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

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

MOVENDO
L'Institut de formation des syndicats



Le personnel
Personnel des locomotives
Personnel di locomotive

Inscription : 

Journée Cargo pour le personnel des locs

Mercredi 20 mai 2026, 9h30 – 16h30,
Secrétariat central d'Unia, Weltpoststrasse 20, Berne, salle B

Programme:

- TDD – Train Driver Directive (directive sur les conducteurs-trices de train) Orateur: Hervé Pineaud
- Analyse de l'accident dans le tunnel de base du Gothard Orateur: Philipp Thürler
- ETCS (European Train Control System) Orateur: Marco Hörtenhuber-Stuhl
- Campagne de l'ETF sur le fret ferroviaire en tant que service public Orateur: Matthias Hartwich
- DAK – Attelage automatique numérique Orateur: Philipp Hadorn
- Pour conclure: nos revendications pour le trafic marchandises

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

Remarque:
cette journée ne s'adresse pas en premier lieu aux collègues de CFF Cargo.
Pour des raisons techniques, la traduction italienne se fera uniquement sur place et ne sera pas disponible pour une participation hybride.

BDFIL-EXPO

Train de vie



© MAXIME SCHERTENLEIB, EXPOSITION TRAIN DE VIE, POUR BDFIL 2026

Pour sa 20^e édition, BDFIL, le festival de la BD à Lausanne, organisera pas moins de 16 expositions. Une exposition extérieure sera présente sur la place de la Gare à Lausanne intitulée **Train de vie**. Pour

cette exposition, 10 artistes (dont Hélène Becquelin, Maou et Maxime Schertenleib) ont réalisé chacun et chacune une planche pour représenter la vie de la gare, malgré les travaux. Infos: www.bdfil.ch

SOUS-FÉDÉRATION LPV

L'avenir sur les rails –
LPV-SEV, notre voix

Hanny Weissmüller. Le secteur ferroviaire évolue à un rythme effréné: numérisation dans les cabines de conduite, nouvelles normes de sécurité et d'interopérabilité, trafic transfrontalier et horaire toujours plus dense. Parallèlement, les directives de service sont élaborées par les entreprises ferroviaires et découlent directement des STI OPE (exploitation) européennes, qui sont négociées au niveau européen. C'est précisément là que se décide la manière dont nous travaillerons à l'avenir: en toute sécurité, de manière équitable et professionnelle – ou pas. C'est précisément là que nous avons tous besoin de la LPV.

Pourquoi? Parce qu'au niveau de l'Union Européenne (UE), les partenaires sociaux reconnus sont les syndicats. C'est là qu'on les écoute, c'est là que les normes sont négociées. Les associations professionnelles n'ont pas leur place à la table des négociations. Le personnel de locomotive suisse est représenté dans ces processus uniquement par la LPV-SEV. Nous apportons le point de vue de la cabine de conduite là où les règles sont élaborées et veillons à ce que les réalités suisses – topographie, exploitation multisystèmes, multilinguisme – soient prises en compte.

Ce que nous accomplissons ensemble:

- **Une influence qui compte:** grâce à notre solide réseau en Suisse et à l'étranger, nous apportons des connaissances pratiques directement dans les négociations avec l'UE et dans les mises en œuvre nationales. Nous évitons les prescriptions éloignées de la pratique et nous nous engageons en faveur de solutions réalistes, réalisables et sûres.

- **La sécurité avant tout:** nous nous battons pour des règles claires et cohérentes, des procédures solides, des concepts efficaces de gestion de la fatigue et une formation de qualité – car la sécurité n'est pas une question négociable.

- **Des conditions de travail équitables:** nous négocions pour limiter la charge de travail, permettre de planifier la vie familiale et/ou les loisirs et garantir une rémunération juste pour le travail fourni.

- **Protection de la profession et des licences:** des jeunes recrues au personnel de locomotive expérimenté, nous garantissons une formation de qualité, une formation continue et la protection des qualifications, même dans un environnement harmonisé au niveau européen.

- **Participation à la transformation:** ETCS (*European Train Control System*), ATO (*Automatic Train Operation*), nouvelles générations de DMI (*Driver Machine Interface*), processus modifiés – nous veillons à ce que la technologie soutienne l'humain et ne le remplace pas, et à ce que les changements soient mis en œuvre de manière socialement responsable.

- **Un rail tourné vers l'avenir:** de bonnes conditions de travail sont la base de la qualité, de la ponctualité et de la protection du climat. Renforcer les professionnels, c'est renforcer le rail.

Une chose est claire: nous pouvons exercer une influence considérable, mais seulement si nous unissons nos forces. Notre force réside dans notre communauté. Plus nous sommes nombreuses et nombreux, plus notre voix est forte, plus notre engagement en faveur de la sécurité, du respect et des normes professionnelles est efficace.

C'est pourquoi nous sommes tous au LPV. Pour l'avenir de notre profession. Pour les personnes dans la cabine de conduite. Pour un rail sur lequel la Suisse peut compter.

Par le personnel des locomotives, pour le personnel des locomotives – avec la force collective du SEV.

SOUS-FÉDÉRATION LPV

CCT CFF – «La pression n'est pas assez forte»

Hanny Weissmüller. Nous étions récemment représentés lors de la réunion CCT avec les CFF. En bref: les CFF se montrent très réticents sur de nombreux points importants. Entre autres, la déclaration d'Adi Bucher, responsable des ressources humaines, concernant la prime du samedi nous a laissés perplexes. Il a déclaré: «Le problème n'est pas assez grave» et a ajouté que le travail se déroule principalement du lundi au vendredi.

La formulation «Le problème n'est pas assez grave (*la chaussure serre trop peu* en allemand)» est imprudente et dangereuse. Elle minimise les contraintes réelles et méconnaît la diversité de nos missions. Les moyennes ne sont d'aucune aide lorsque des personnes ou des groupes individuels sont bien plus sollicités.

1. **Méconnaissance de la réalité:** on se fonde sur des déclarations générales au lieu de données concrètes sur les missions et les schémas d'impact.

2. **Banalisation:** les contraintes ne sont reconnues que lorsqu'elles dépassent un seuil défini par l'employeur.

Ce que nous faisons:

- **Nous collectons des données:** veuillez documenter les interventions supplémentaires le sa-

medi et les demandes de répartition. Ce n'est qu'avec des chiffres et des cas concrets que nous pourrions réfuter cette banalisation.

- **Pas de compromis sur une rémunération équitable:** les indemnités doivent être appropriées; les prestations financières ne doivent pas être simplement remplacées par des modèles d'horaires de travail moins avantageux.

Ce que vous pouvez faire:

- **Signalez vos interventions** à vos présidences de section, qui les collecteront et que nous synthétiserons lors de la prochaine conférence des présidents de section.

- **Partagez cet article** avec vos collègues.

En bref: lors de la dernière réunion CCT, les CFF nous ont donné les signes nécessaires indiquant qu'ils sont disposés à négocier avec nous l'augmentation des primes importantes et à trouver des solutions. Mais comme d'habitude, ils se montrent économes et tentent de minimiser des revendications légitimes. Notre réponse: nous apportons aux négociations des données concrètes, des exemples et des revendications claires et réalisables. «Le problème est bien réel» – mais nous devons maintenant le prouver ensemble.

PUBLICITÉ

Penser à demain de manière plus détendue avec nos solutions de prévoyance.

Épargne classique avec le compte de prévoyance 3 ou investissement à long terme avec des opportunités de rendement supplémentaires: optez pour une prévoyance simple et flexible tout en réalisant des économies d'impôts. cler.ch/prevoyance

* Le rabais est applicable si vous détenez chez nous des titres pour au moins 50'000 CHF ou une hypothèque.

Avantage pour
les membres du SEV:
25%*
de réduction sur une
planification de la retraite.



Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

CGN

Nouveau comité élu et CCT adoptée

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Réunie mardi 24 mars au chantier naval de la CGN à Ouchy, à bord du Belle Époque « Rhône », l'assemblée générale de la section SEV-VPT Lac Léman a rassemblé près d'une centaine de collègues. Une forte participation, à la hauteur des enjeux : le renouvellement du comité et le vote sur une nouvelle CCT déterminante pour les années à venir. L'émotion était palpable, à l'heure de saluer le travail du comité sortant et de son président Lionel Simonin.

L'assemblée a d'abord été marquée par le mot du président sortant. Revenant sur un mandat « commencé dans la tempête », Lionel Simonin a rappelé combien l'assemblée générale extraordinaire de juin 2022 avait constitué un tournant (voir ci-dessous). Cette mobilisation a permis d'ouvrir des discussions de fond, d'imposer l'écoute et d'obtenir des avancées concrètes. Jean Pierre Etique, secrétaire syndical du SEV, est revenu avec émotion sur cette période : « Je me souviens de réunions qui se terminaient tard, parfois très tendues. Lionel appelait en

core à 22 heures pour vérifier un point ou préparer la suite. Ce comité n'a jamais lâché, même quand la situation paraissait bloquée. » Une ténacité qui, selon lui, a permis de maintenir le cap lorsque tout semblait vaciller.

Un point important est revenu sur les démarches menées à la suite du sondage interne réalisé auprès du personnel. Celui-ci avait mis en lumière une forte satisfaction quant aux métiers et aux équipes, mais aussi une souffrance réelle dans certains services, notamment administratifs, en lien avec la direction de l'époque. Le comité a alors privilégié une approche respectueuse et collective : anonymat garanti, échanges ciblés, puis séances spécifiques par département avec l'arrivée de la nouvelle direction. Des mesures ont été engagées, dont les effets devront être évalués dans la durée, un dossier que le nouveau comité reprend désormais.

Le cœur de l'assemblée restait toutefois la nouvelle CCT CGN, largement présentée et débattue. Les avancées sont majeures. La plus emblématique concerne la prise en charge des primes d'assurance maladie : l'aide actuelle sera progressivement augmentée pour atteindre, d'ici 2033, le remboursement intégral de la prime de base, une première en Suisse !



L'AG a voté la nouvelle CCT. Les avancées sont majeures. À la hauteur du taux de syndiqués à la CGN.

Autre amélioration importante : la majoration de 20 % des heures travaillées le samedi et le dimanche, permettant une meilleure reconnaissance du travail en horaires décalés et une récupération plus juste. À cela s'ajoutent des progrès en matière de temps de travail, de vacances, d'indemnités et de santé au travail. La nouvelle CCT introduit en outre de véritables possibilités de retraite anticipée : jusqu'à cinq ans avant l'âge légal, avec une rente pont financée par la CGN venant compléter le 2^e pilier, ou sous forme de réduction progressive du taux d'activité, avec maintien des cotisations pour éviter une baisse de rente. Ces mesures constituent une avancée majeure pour la santé et la reconnaissance des métiers exigeants, en offrant des fins de carrière plus dignes, adaptées à la pénibilité du travail sur le Léman. La CCT a été adoptée à l'unanimité, un signal fort de cohésion et de confiance.

Ces résultats ne doivent rien au hasard. Ils sont le fruit d'une base très largement syndiquée et mobilisée, d'un engagement collectif constant et d'un travail unitaire du comité sortant. Le contexte a également évolué positivement avec l'arrivée d'une nouvelle direction, plus ouverte, reconnaissant la pénibilité des métiers et la nécessité de valoriser le personnel.

Stéphane Montangero, représentant du personnel au conseil d'administration, a, lui aussi, salué le sérieux, la rigueur et la capacité de rassemblement du comité sortant, et en particulier de Lionel Simonin, soulignant une collaboration exigeante, mais fructueuse, menée dans le respect de la démocratie syndicale.

L'élection du nouveau comité était le deuxième point fort de l'assemblée. Damien Grossen a été élu président à l'unanimité à main levée. Les autres membres ont été désignés par vote à bulletin secret, permettant l'élection de Sébastien Adjemian et Jonas Beguelin, ainsi que la réélection de Raphaël Isaaz et Olivier Mettraux (vice-président). Les deux candidats non élus ont été chaleureusement remerciés, et la présence de plus de candidatures que de postes a été saluée comme un signe très positif de la santé démocratique de la section.

Cette assemblée générale n'était pas un simple passage de relais. Elle a confirmé que lorsque la base est organisée, solidaire et impliquée, elle peut non seulement résister, mais aussi avancer. Le cap est désormais entre les mains du nouveau comité, avec une responsabilité claire : poursuivre ce travail collectif, sans rien lâcher.

COMITÉ SEV-VPT-LÉMAN

Bilan et perspective



Le comité. De g. à dr.: J.-P. Etique (SEV), L. Simonin (président sortant), Raphaël Isaaz (réélu) Sébastien Adjemian (nouveau), Damien Grossen (nouveau président), Jonas Beguelin (nouveau), Olivier Mettraux (réélu et vice-président), Joris Cottier (sortant) et Jean-David Martin (sortant).

Yves Sancey. Après quatre ans « commencés dans la tempête », comme le résume Lionel Simonin, la section SEV-VPT-Lac Léman a tourné une page importante lors de son assemblée générale du 24 mars. Le climat est sans commune mesure avec celui de ses débuts. Le comité sortant avait en effet repris les rênes dans une période de désorganisation : absence de vision, matériel défaillant, horaires incohérents, personnel sous pression. L'AG extraordinaire de juin 2022 avait marqué un tournant, rassemblant presque tous les syndiqué-es disponibles et redonnant au comité légitimité et force d'action.

Le bilan est solide : nouvelle grille salariale avec revalorisation des bas salaires, accès élargi aux vacances estivales, engagements supplémentaires nécessaires au fonctionnement de la flotte, et surtout une relation apaisée avec la direction depuis son renouvellement. « On termine dans un climat diamétralement opposé à celui dans lequel on a commencé », dit Lionel. La cohésion du co-

mité, cinq personnes soudées, complémentaires, a compté autant que les revendications obtenues.

Le nouveau président, Damien Grossen, aborde la suite avec confiance. Il se réjouit d'un comité représentatif de tous les métiers de la CGN : timoniers, capitaine, commissaire-de-bord, collègue « non-navigants ». Une diversité indispensable pour défendre efficacement l'ensemble du personnel. Il voit aussi une direction plus ouverte : « On sent qu'elle veut avancer avec nous. »

Les défis ne manquent pas : suivi du système salarial, accompagnement des réorganisations, défense de la sécurité et des conditions de travail. Mais la section part sur de bonnes bases, portée par une adhésion syndicale très forte qui lui donne un poids réel dans les négociations.

Le comité change, la détermination demeure : défendre celles et ceux qui font vivre le Léman et la CGN, dans l'esprit de solidarité qui fait la force du SEV.

ASSERMENTATION

Nouveau capitaine à la CGN



Yves Sancey. La CGN compte désormais un nouveau capitaine assermenté. Le 26 mars, à bord du « Lausanne » amarré à Ouchy. Lionel Simonin, 34 ans et président sortant de la section VPT-Lac Léman, a prêté serment devant la préfète. Une scène solennelle, un « Je le promets » sobre et clair... et une émotion qui se lisait dans les regards, à commencer par le sien. Car Lionel n'a pas simplement reçu un grade : il a franchi un cap. Dix ans plus tôt, il entrait à la CGN comme batelier saisonnier, « pour souffler un peu » après son travail dans le social. Six mois de pause se sont transformés en onze années de navigation et d'engagement. « Je me souviens de l'assermentation de Marco, il y a dix ans. Je m'étais dit : un jour, ce sera moi. »

Cette ascension, Lionel ne la doit ni au hasard ni au confort. Elle est faite d'apprentissage, de sérieux, de centaines d'heures sur le pont, et d'un rapport au métier qui dépasse la technique. Ceux qui ont navigué ou milité avec lui le savent : Lionel met autant d'énergie dans la défense collective que dans la manœuvre d'un bateau. Très vite après l'obtention de son contrat fixe, il s'est engagé au SEV. « Pas folle la guêpe ! », a glissé avec humour son directeur. Et ce n'est pas un hasard si son comité a

ensuite traversé des batailles importantes, du renouvellement de la CCT au nouveau système salarial.

Sa présidence de section a marqué les collègues. Droit, franc, parfois « avec la tête dure », dit-on affectueusement, mais toujours tourné vers l'horizon commun. Jamais vers lui-même. « Être au service des autres, au service d'un idéal », a rappelé le président du CA.

La cérémonie d'assermentation a réuni collègues, proches et camarades du SEV. Moment joyeux et familial aussi. L'un a rappelé son surnom – « SimMousse ! » –, un autre son goût pour la bière, le whisky et les légendes arthuriennes. L'ambiance était à l'image du personnage : chaleureuse, un peu espiègle, profondément humaine. Quand la préfète a prononcé les mots consacrés, Lionel a serré les dents, puis souri. « C'est un aboutissement. Je veux être digne de ce rôle », confiait-il. Pour celui qui a grandi dans un quartier populaire de Genève, devenir capitaine n'était pas un rêve d'enfant, mais il en porte aujourd'hui la responsabilité avec fierté.

Être capitaine et syndicaliste, pour Lionel, ces deux vocations s'alignent naturellement. Il en est la preuve vivante : un capitaine peut tenir le cap... et le cap syndical.

LEB-MBC-TRAVYS

Fusion de trois ETC romandes: enjeux syndicaux majeurs

Yves Sancey. Le processus de fusion entre les trois entreprises de transport concessionnées (ETC) romandes LEB, MBC et Travys est officiellement lancé. La première séance de négociations s'est tenue le 10 mars, la prochaine aura lieu le 27 avril. La mobilisation des collègues est indispensable. Le compte à rebours est engagé, avec une première étape déterminante prévue au 1^{er} janvier 2027. Pour le SEV, cette phase ouvre une période de négociations intenses, avec des enjeux importants pour l'ensemble du personnel concerné.

La première étape consistera en une fusion économique, sous la forme d'une holding regroupant les trois entreprises. Le LEB, les MBC et Travys deviendront alors des filiales d'une maison mère commune: Movodis SA. À ce stade, chaque filiale conservera sa propre CCT, son personnel, sa caisse de pension et ses lieux de service. La production restera locale et les affectations du personnel d'exploitation ne seront pas modifiées. Le SEV a obtenu une garantie claire du comité de pilotage: aucune suppression de poste ni perte de salaire ne devra résulter de cette opération.

Pour autant, cette première phase soulève déjà de nombreuses questions syndicales. La création d'une CCT pour la holding sera nécessaire pour les salarié-es exerçant des fonctions dites « transversales »: finances, administration, ressources humaines, vente, gestion de projets ou planification. Ces activités devraient, à terme, être regroupées au niveau de la holding. La direction transmettra prochainement une liste précise des fonctions et effectifs concernés. Le SEV appelle en particulier le personnel administratif à se syndiquer afin de peser pleinement dans les négociations à venir.

Autre point sensible: les règles de négociations salariales. Comment négocier avec une direction unique, alors que subsistent plusieurs CCT et différentes grilles salariales? À ce stade, aucune réponse claire n'a été donnée par le comité de pilotage. Le SEV défend une position ferme: les négociations devront continuer à se faire dans chaque filiale, avec les mandats des sections syndicales existantes.

La question de l'égalité de traitement est également centrale. Dans une structure commune, comment gérer des conditions différentes? Que se passera-t-il en cas de prêt de personnel entre filiales? Un-e conducteur-riche de Travys prêté-e au LEB devra-t-il-elle être payé-e selon la CCT du LEB? Ces aspects devront être négociés afin d'éviter toute inégalité ou dumping interne.

Parallèlement à la fusion, un processus spécifique concerne la séparation du LEB et des TL. Le personnel du LEB est aujourd'hui soumis à la CCT-TL. Des discussions sont en cours pour reprendre cette CCT et l'adapter aux réalités du LEB. Le SEV revendique notamment le retour de certains acquis perdus lors du passage aux TL, comme la semaine de 40 heures pour le personnel de conduite, l'indemnité de nuit ou le retour du FIP (obtenu).

Une seconde étape, envisagée à l'horizon 2030, pourrait aller vers une fusion juridique complète. Cela signifierait, pour le personnel et le SEV, la négociation d'une seule CCT d'entreprise. Cette perspective exige une préparation approfondie. Le SEV s'organise dès maintenant en constituant des groupes de travail par métiers et branches. Tous les profils doivent y être représentés: exploitation, voie, planification, contrôle, administration. Les salarié-es sont les mieux placés pour identifier les réalités de terrain et formuler des revendications pertinentes.

Le comité de pilotage affirme que cette fusion ne se fera pas sur le dos des salarié-es. Mais une chose est claire: sans une base fortement syndiquée et mobilisée, aucune harmonisation vers le haut ne sera possible. Des assemblées régulières accompagneront le processus, et les membres auront le dernier mot sur les revendications et les accords négociés.

Cette fusion est un chantier de longue haleine. Elle peut devenir une opportunité d'améliorer les conditions de travail, à condition que le personnel reste uni, informé et engagé. Le SEV sera pleinement au rendez-vous, mais il aura besoin de la mobilisation de toutes et tous.

TL

Lettre ouverte



Changements à la direction TL, austérité, salarié-es sous pression...

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

Lettre ouverte du comité SEV-TL

Lausanne, le 11 mars 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'austérité ressert son étoupe partout dans le canton, il devient toujours plus difficile de faire entendre la nécessité d'investir les moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de travail.

Rappelons-le, ces améliorations deviennent urgentes dans un secteur où la majorité des métiers sont marqués par une pénibilité qui ne fait qu'augmenter. Alors que les TL avaient été relativement épargnés en 2026, il est désormais clair que 2027 s'annonce bien plus morose en ce qui concerne le budget. Et quand les politiques décident de couper, les entreprises cherchent à « optimiser » et réduire les coûts dans une logique dite « d'efficacité », tout en augmentant l'offre et la satisfaction des usager-ères. Derrière ce langage se cache toujours la même réalité: faire plus avec moins et tant pis si, « en bout de chaîne », ce sont les salarié-es qui trinquent.

Or les travailleur-euses ne sont pas en bout de chaîne mais bien au cœur d'un service public qui fonctionne sur le long terme. Et c'est bien cela que le SEV appelle à garder en tête tout au long du processus de recrutement du/de la nouveau-elle directeur-riche général-e des TL. Les salarié-es n'ont nul besoin de technocrates rompus à l'exercice vain de « l'optimisation ». Elles et ils ont besoin d'une direction qui défende ses salarié-es face à des politiques tentées de dégainier la tronçonneuse; d'une direction qui comprenne un principe simple comme bonjour: plus les employé-es sont bien traité-es et écouté-es – surtout dans le cadre des négociations avec les syndicats –, mieux se portent les transports publics.

Si les TL peuvent afficher fièrement un record de 133 millions de personnes transportées en 2025, c'est bien grâce aux employé-es qui travaillent nuit et jour 24h/24 et 7j/7. Ce travail doit être reconnu et valorisé – non pas au travers de discours bien rodés ou d'un salaire « au mérite » que les sphères patronales tentent d'imposer un peu partout, y compris aux TL –, mais bien au travers d'une véritable amélioration 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 à l'écoute des travailleur-euses ne suffira pas, à lui seul, à résoudre l'ensemble des problèmes. Il est également indispensable que les autorités politiques investissent les moyens nécessaires pour améliorer les conditions de travail. **Le SEV appelle donc les élu-es à tout mettre en œuvre en ce sens, car c'est bien là le prix de la paix sociale.**

Nous republions cette lettre ouverte parue dans notre dernière édition car, pour une raison technique qui nous échappe, les accents avaient disparu.

SOUS-FÉDÉRATION PV

Rester à la retraite vaut la peine

Alex Bringolf. Le président central PV, Roland Schwager, a accueilli le comité central et présidents de section de Suisse romande à Grolley.

Certaines sections ont de plus en plus de mal à pourvoir les postes vacants au sein de leur comité à la suite de démissions. Il s'agit d'un problème de société, car même les sections et associations actives sont confrontées à ces difficultés. De plus, de nombreux membres actifs quittent le SEV lorsqu'ils prennent leur retraite, car ils estiment ne plus bénéficier de la protection juridique professionnelle. Comment la PV doit-elle mieux se faire connaître? Le président central Roland Schwager et la PV cherchent de nouvelles voies avec les comités de section. Les collaborateurs plus âgés doivent voir clairement qu'il vaut la peine d'être membre du SEV même après la retraite. Cela inclut aussi des offres régionales et des manifestations dans les sections. La PV n'est pas un club de loisirs, elle s'engage pour les intérêts des retraités. Outre de bons contacts et de belles expériences, il y a aussi du travail à accomplir. La PV s'est battue avec succès pour le maintien des FVP et a pu conclure un bon accord grâce à des concessions. La PV s'est engagée en faveur d'une compensation du renchérissement aussi pour les rentes et a obtenu une aide unique pour les rentes en 2024 et 2025. En collaboration

avec de nombreuses associations et partis, la PV a remporté le vote sur la 13^e rente AVS. Elle continuera à se battre pour les intérêts de retraités. Actuellement, la PV prépare une prise de position contre l'augmentation de la franchise minimale des caisses-maladie et s'y opposera avec d'autres associations et partis. Les retraités ont aussi reçu des détails à ce sujet lors de la journée des retraités de l'USS du 27 mars.

L'assemblée générale de la coopérative des maisons de vacances et de ski aura lieu le 23 avril. Diverses sous-fédérations et sections du SEV ont des participations au sein de la FSG et recevront prochainement les invitations à l'AG. Marc Derungs vous invite à participer et à approuver les propositions du comité de la FSG; il répondra aussi aux questions.

Il n'y a toujours pas d'accord au sein des Chambres concernant le financement de la 13^e rente AVS. La caisse AVS est actuellement bien remplie et le premier versement en décembre 2026 n'est donc pas remis en question; nous nous en réjouissons. Permettez-moi également de vous recommander de consulter régulièrement la rubrique « Avantages » sur le site web des CFF, car il y a régulièrement des nouveautés à découvrir.

Le PC Roland Schwager a souhaité à tous un bon retour et de joyeuses fêtes de Pâques.

PV GENÈVE

Assemblée de section



Le comité. Peut-être qu'il ne fallait pas dire qu'il y avait des élections à l'ordre du jour de cette assemblée de section du 10 mars 2026... en tous cas ce fut une petite chambre de 32 membres! Mais la qualité y était.

Après s'être félicité de la stabilité relative de nos effectifs (74 dames et 179 messieurs), le président Serge Anet a déploré que trop de membres encore démissionnent du SEV au moment de passer à la retraite (voir p. 3).

Serge a aussi rappelé que son remplacement à la présidence était pour la fin de l'année, appel aux intéressés.

Les divers rapports et les comptes ont été adoptés.

La commission de gestion a été renouve-

lée, elle sera présidée par Yves Demierre accompagné de Willy Jaunin et Philippe Meyer, Gérard Troxler prenant la suppléance. Yves représentera la section à l'AD PV de Sargans, en compagnie de Pierre-Alain Nicolet.

Le passage des FVP sur le SwissPass est d'actualité, en rappelant que, sans la PV, on n'en parlerait plus pour les retraités car en 2022 l'OFT voulait nous les supprimer. La section est à disposition pour vous aider si nécessaire. Et le canton prend toujours en charge 200 fr sur l'abonnement annuel senior TPG, soit 50%.

On se reverra toutes et tous à Martigny Plan-Cerisier le 2 juin. Venez nombreuses et nombreux.

SOUS-FÉDÉRATION VPT

Sécurité, personnel et avenir: tout savoir

Ueli Müller

Les 18 et 19 mars 2026, le comité central de la VPT s'est réuni à l'hôtel Good Night Inn de Brigue. À l'ordre du jour figuraient la politique d'économies dans le trafic régional, la violence contre le personnel ainsi que les premières décisions concernant le 125^e anniversaire de la VPT en 2028. L'invitation montrait déjà clairement les enjeux à Brigue: nommer les problèmes et prendre position.

L'ouverture a été grave. Le comité central a rendu hommage aux victimes de l'incendie du car postal à Chiètres. Cet effroyable événement parle de lui-même. Mais il montre aussi de manière bouleversante à quel point les transports publics sont vulnérables et à quel point la question de la violence et de l'insécurité est devenue présente au quotidien. C'est précisément de cela que la VPT s'occupe depuis longtemps. À Brigue, il est apparu en même temps que la politique d'économies aggravait encore la situation. Il ressort des informations du SEV que, pour les années 2027 à 2029, le Parlement a décidé d'allouer au total 300 millions de francs de moins pour le transport régional de voyageurs que ce que les entreprises de transport avaient deman-

dé pour accomplir leurs prestations et répondre aux exigences fixées. Pour le personnel, cela signifie davantage de charge de travail, moins de réserves et des négociations plus difficiles. Partout où la sécurité coûte de l'argent, la pression augmente particulièrement vite. Le comité central considère cette évolution comme dangereuse pour le quotidien professionnel.

La situation à Winterthur a également été abordée. À la suite des tensions et de la grève chez Stadtbuss Winterthur, on constate que des conditions de travail insatisfaisantes depuis longtemps éclatent désormais avec une nouvelle dureté. Il est frappant que la concurrence syndicale du SEV a probablement contribué à mettre davantage de dynamique. Ce cas montre à quel point la pression est devenue forte et combien il est décisif pour le personnel que ses revendications soient prises au sérieux. Une grève est aussi, dans les transports publics, le moyen d'action le plus fort du personnel. Là où le partenariat social fonctionne, des solutions peuvent être trouvées à la table des négociations. Là où cette volonté fait défaut, la pression, la frustration et les atteintes à la santé continuent d'augmenter. Le cas de Winterthur ne représente donc pas seulement un conflit local, mais une évolution qui concerne de nombreuses entreprises de transport.

L'évolution des effectifs de la sous-fédération VPT montre que la VPT touche juste avec ses thèmes auprès du personnel. Les 683 nouvelles adhésions enregistrées en 2025 et déjà 122 nouveaux membres au cours des deux premiers mois de 2026 parlent d'elles-mêmes. Fin 2025, la VPT comptait 10'232 membres. La VPT est ainsi une voix forte au sein du syndicat SEV et dans les transports publics.

Cette évolution montre aussi que le recrutement à la VPT fonctionne. Le vice-président de la VPT René Schnegg remercie expressément les nombreuses recruteuses et les nombreux recruteurs. Cette année encore, la VPT mène quatre actions différentes qui soutiennent directement financièrement les sections dans le recrutement et offrent une incitation supplémentaire aux personnes qui recrutent.

La question du manque de disponibilité pour le travail de comité a été abordée. Les sections sans comité fonctionnel perdent le contact avec la base. Mais surtout, le syndicat SEV perd ainsi les informations rapides en provenance des membres lorsque de nouveaux problèmes surgissent dans les entreprises. En même temps, un problème structurel apparaît: des rapports de travail précaires, la pression du temps et une méfiance croissante envers les institutions rendent l'engagement de nombreuses personnes sa-

lariées plus difficile. Les syndicats sont ainsi contraints de se rapprocher davantage du quotidien de travail, de rendre visibles leurs succès et de créer de nouvelles formes de participation plus flexibles. Le travail syndical vit grâce à des personnes qui assument des responsabilités au quotidien.

Dans le recrutement, la VPT envoie un signal clair sur le plan financier. En 2026, la sous-fédération investit une somme importante. L'objectif de 750 nouveaux membres par an a ayant été presque atteint à plusieurs reprises, voire dépassé, la VPT poursuit résolument dans cette voie. Car aujourd'hui, il n'est plus évident que des collègues consacrent leur temps libre à informer d'autres personnes de la valeur d'un syndicat fort. Quiconque le fait y investit de l'énergie et un engagement personnel. C'est pour cette raison que la VPT soutient financièrement les personnes engagées dans le recrutement ainsi que les sections actives.

La branche Bus est venue à Brigue avec une résolution claire. Sont demandés des tours de service de dix heures au maximum, un temps de repos minimal de onze heures et la semaine de cinq jours pour toutes les personnes travaillant dans les transports publics. Des exceptions ne devraient être possibles qu'en cas de pics saisonniers liés au tourisme. S'y ajoutent un modèle de préretraite spécifique à la branche ainsi qu'une meilleure protection contre la violence, concrètement avec du personnel de sécurité, des boutons d'alarme dans tous les véhicules et des cabines de conduite fermées. En outre, le CC a adopté une lettre de la branche Bus à l'intention des communes, des cantons et de la Confédération (voir page 3). L'accent est mis sur la priorisation des transports publics dans l'espace routier et sur de meilleures conditions de sécurité pour tous les usagers de la route. En même temps, la branche Bus rappelle quelque chose qui devrait en réalité aller de soi: des toilettes et des salles de pause en nombre suffisant dans les dépôts, sur les sites du person-

nel et aux terminus. Or c'est précisément ce qui manque encore trop souvent dans le quotidien.

Des signaux d'alarme clairs sont également venus de la navigation. Au Tessin, les conflits au sein de la SNL se sont aggravés en 2025. À Neuchâtel, la vétusté de la flotte et l'entretien des bateaux sont passés au premier plan. En même temps, les pénuries de personnel dans la navigation, mais aussi dans les bus et les trams, ont montré à quel point la situation est devenue tendue dans l'ensemble de la branche des transports publics. Là où les réserves de personnel font défaut, l'offre, la fiabilité et la sécurité sont sous pression. Les conséquences sont supportées par les voyageurs, mais surtout par le personnel. Il devient donc d'autant plus urgent de rendre à nouveau la branche plus attractive grâce à des conditions de travail raisonnables.

La question de la violence contre le personnel dans les transports publics reste une préoccupation centrale. Le comité central remet cette question au centre cette année encore, en particulier le 3 septembre, avec une journée nationale de sensibilisation. Sont demandés davantage de personnel pour la sécurité, le signalement systématique de toutes les agressions, un suivi obligatoire du personnel, des cabines protégées et des alarmes silencieuses.

Le jubilé «125 ans VPT» prend encore davantage forme. Un groupe de travail a été mis en place et Fribourg est déjà fixé comme lieu de déroulement. En 2028, il est prévu d'organiser une grande manifestation pouvant réunir jusqu'à 700 participant·es. Cette journée est pensée pour les membres de la VPT et leurs familles.

La séance du CC à Brigue donne une image claire. La pression sur le personnel augmente, et la VPT y répond par des thèmes concrets et des positions claires. Qu'il s'agisse des conditions de travail, de la protection contre la violence ou du jubilé de 2028: la sous-fédération VPT reste en mouvement. Les nouvelles adhésions constantes confirment cette voie.

Conférence & débats

« Santé des conductrices et conducteurs de bus en Suisse »

24 avril 2026, 9h30–13h00

Aula IDHEAP, Université de Lausanne

Quels facteurs influencent les conditions de travail et la santé des conductrices et conducteurs de bus en Suisse? Résultats des projets de recherche ConParSiTa & TRAPHEAC.

Programme: (provisoire)

09h30 Réception – café

10h00 Table ronde: Témoignages – conductrices/conducteurs, entreprises, syndicats

10h30 Présentations des résultats: - Épuisement professionnel (I. Guseva Canu)
- Pauses et gestion du stress (V. Remy)
- Douleurs articulaires: facteurs de risque (D. Petrovic)

11h20 Table ronde: Perspectives (SECO, SUVA, OFT, DGMR-Vaud ...)

12h00 Cocktail dînatoire

Présentations en français, traduction DE–FR disponible.

Lieu:

Aula IDHEAP, Rue de la Mouline 28, 1022 Chavannes-près-Renens

Métro M1 – Arrêt «UNIL – Mouline» (5 min. à pied)

Parking: Rte de Chamberonne, 1015 Lausanne

Inscription:



Contact: Irina Guseva Canu: irina.guseva-canu@unisante.ch, 021 314 62 24 / 079 556 70 05

Organisation: UNIL, TRAPHEAC, Unisanté

Partenaires:



PV JURA, JURA-BERNOIS

SEV avantageux à la retraite

Le Comité. Jeudi 19 mars au restaurant du Jura à Bassecourts s'est tenue l'assemblée annuelle de la section.

En ouvrant l'assemblée, le président Émile Lachat a donné la liste des excusés, il a salué la présence de notre président central Roland Schwager. Après la lecture du procès-verbal, le président a fait part de son rapport annuel, retracé les différentes activités de la section, exprimé sa gratitude envers l'ensemble du comité, les responsables des marches, les personnes visiteuses et les membres présents.

Les comptes se sont soldés par un léger bénéfice et l'équilibre du budget dépendra de la participation à nos manifestations, mais il a été mentionné que toutes et tous sont bienvenus.

Pour remplacer Émile Lachat, président démissionnaire, c'est Claude Juillerat qui a bien

voulu accepter cette fonction. Le caissier Benoit Koller a souhaité être libéré après vingt ans d'activité, pour être remplacé par Jean-Marc Mollard qui devient la perle pour occuper cette charge. Tous deux sont chaleureusement applaudis par l'assemblée.

Il est ensuite désigné les représentants à l'assemblée des délégués et effectué la remise des diplômes des jubilaires. Il est cité que les marches mensuelles, agendées au programme annuel sont bien fréquentées.

Le président central, qui est venu pour la première fois à notre assemblée, nous fait un exposé très significatif sur les préoccupations syndicales. Il en a été vivement remercié.

L'assemblée s'est terminée autour d'un verre de l'amitié et d'un repas que chacun des participants a apprécié.

IMPRESSUM

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

Tirage: 8189 ex. (total 30 322 ex.), certifié REMP au 12 mars 2026.

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.-.

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

Pré-presses: CH Regionalmedien AG

Imprimerie: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Prochain journal: le 8 mai 2026.

Délais pour les annonces / sections et l'agenda: 27 et 28 avril 2026 à 12h.

Sections

22.4. SEV-VPT-transN

Assemblée de printemps. Elle aura lieu à 19h à l' Hôtel des communes aux Geneveys-sur-Coffrane

Ordre du jour : 1. Ouverture et bienvenue. 2. PV AG 4.12.2025. 3. Rapport du co-président. 4. Rapport du caissier 2025. 5. Rapport de la commission de gestion 2025. 6. USCN.

7. Actions terrains SEV les 30 avril (1er mai) et 3 septembre. 8. Élections. 9. Recrutements. 10. État des négociations de la CCT transN. 11. Divers.

Venez nombreuses et nombreux, pour prendre des décisions sur la vie de votre section syndicale et de vos conditions de travail. *Votre comité.*

29.4. BAU Arc Lémanique

Assemblée de printemps. Elle aura lieu à l'Ancienne Poste de la Gare de Lausanne, de 17h à 19h30. Elle se poursuivra autour d'un repas partagé dans le restaurant Bella Vita

Ordre du jour : 1. Ouverture et bienvenue. 2. PV AG 8.11.2025. - Acceptation. 3. Billet du président. 4. Compte 2025. 5. Election complémentaire (secrétaire). 6. Info du SEV par notre secrétaire syndical V. Barraud. 7. Communications BAU. 8. Communications de la CoPe. 9. Divers et propositions des membres. 10. Jubilaires 2026 ? 11. Date de la prochaine assemblée et lieu. (7.11.2026/ Région Lausannoise) 12. Remerciements, et clôture.

Cette AG a pour but de valider les comptes 2025, remplacer notre secrétaire qui a quitté les CFF pour un nouveau challenge, et d'y faire quelques annonces sur l'année SEV en cours. *Votre comité.*

Retraité-es

30.4. PVFribourg

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

Horaires des trains à destination de Belfaux CFF

Départ Payerne 08.01 - Arrivée Belfaux CFF 08.20

Horaires 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

12.5. PVBienne

Balade de printemps. Oberkirch - Sursee - Geuensee. Lieu: Rendez-vous 8:30 Coop Pronto côté Place Walsler, à Bienne.

Départ à 8 h 45 en train en direction d'Olten. À Oberkirch, un accueil café-croissants est prévu au restaurant Hirschen. Vers 11 h, départ pour une randonnée d'environ 1 h 30 jusqu'à Sursee, suivie du dîner pour reprendre quelques forces.

L'après-midi, retour possible soit en train, soit à pied par une randonnée facile d'environ 1 h 30 jusqu'à Geuensee. Retour en bus et en train via Olten jusqu'à Bienne. Chaque participant est responsable de l'achat de son titre de transport jusqu'à Oberkirch (LU), Hirschen. Peter et Ruth Habegger se réjouissent de votre participation. Inscription souhaitée jusqu'au 4 mai 2025, avec indication du nom et du numéro de téléphone, par courriel à peschehabegger@gmx.ch ou par téléphone / WhatsApp au 079 677 03 13. *Le comité*

SEV

1.5. 1^{er} mai en Romandie

Appel pour le 1^{er} Mai 2026

Guerres, droits de douane et catastrophes : l'incertitude gagne du terrain dans le monde. Et c'est précisément maintenant que nous allons voter sur l'initiative populiste de l'UDC qui pourrait plonger la Suisse dans le chaos.

Son acceptation entraînerait la résiliation des accords bilatéraux avec l'UE, notre principal partenaire commercial. Elle mettrait ainsi nos emplois en péril. Le niveau des salaires en Suisse est lui aussi menacé. La fin de la libre circulation des personnes signifierait la fin de la protection des salaires. L'absence de contrôles ouvrirait la voie au dumping salarial.

C'est pourquoi les syndicats se mobiliseront le 1^{er} mai 2026 sous le mot d'ordre :

Défendre les salaires et les emplois - Non au repli sur soi.

Tour d'horizon - encore provisoire - des dates du 1^{er} mai en Romandie. Dernières infos : 1er-mai.ch.

30 AVRIL

DELÉMONT

19h : Conférence-débat à Strate J, avec Elisabeth Joris, historienne; Marie Saulnier Bloch, Unia.

NEUCHÂTEL-VILLE

Fête : 18h15 - Rue du Concert / Foyer du Théâtre du Concert à Neuchâtel
Cortège : 17h15 - Fontaine de la Justice à Neuchâtel
Discours : Pierre-Yves Maillard, président de l'USS, député au Conseil des Etats; Droit de rester
Musique : POP'chestra. A manger & à boire : mezza, grillades & bar.

1^{er} MAI

BIENNE

12 h, **Janine Truttman** (assistante clientèle CFF et membre du Comité SEV). Cortège: Pl. Gare. Rassemblement: 12h. Départ: 12h15. Manifestation: zone piétonne Rue de Nidau / Rue Dufour dès 13h.

BRIGUE:

17h **Hanny Weissmüller**, conductrice de train CFF, présidente centrale LPV-SEV et vice-présidente du Comité SEV.

DELÉMONT

10h30 sur la place de la Gare, en présence de la **LPV Delémont** : discours (Silvia Locatelli, Unia; Héloïse Girardin, PS) et manifestation.

FRIBOURG

Place Georges-Python à Fribourg
16h30: boissons et nourriture dont un **stand SEV-TPF**, avec hot-dogs et boissons offerts à nos membres.
17h30: Discours, notamment **Pablo Guarino, vice-président du SEV**
18h: Manifestation-(cortège)
19h30: Soirée festive

GENÈVE

11h : rue Dancet, Hommage aux Brigadistes suisses partis en 1936
12h30: rassemblement Rue Argand - Necker - James-Fazy.
13h30: Départ du cortège : Pl. L. Girardin, Chantepoulet, Mont-Blanc
16h - 16h30: Arrivée parc des Bastions - discours, puis, jusqu'à 23h : Village des Luttes et Festival Avanti

LAUSANNE

17h: rassemblement Place de la Riponne / 14 juin.
17h20: Discours d'ouverture
17h30: cortège (départ)
18h30: arrivée du cortège à l'Esplanade de Montbenon
18h45: accueil des manifestant-es avec La fanfare militante
19h15: discours. **Pierre-Yves Mailard**, président de l'USS, Unia membre du comité unitaire pour un salaire minimum cantonal, 1-2 représentant-e-s syndicaux-ales ; Intervention humour **Thomas Wiesel**
19h45: soirée festive. Concert Radio Tutti - Electro folklorique - chants populaires; 21h30 : Concert Sami Galbi (CH - Maroc) - Rai / Electro pop. 22h30 : Dj Set 23h30: fin Montbenon. After à Pôle Sud
En cas de mauvais temps, les festivités ont lieu au Casino de Montbenon.

MONTAGNES NEUCHÂTELOISES - La Chaux-de-Fonds

Fête : dès 11h - Collège des Forges, Avenue des Forges 18 (dans la cour ou dans l'aula par mauvais temps)
Cortège : 14h - Collège des Forges
Discours : par des militant.es d'Unia, du SSP-RN, Grève du Climat, des Montagnardes, comité kurde. Musique : portugaises, albanaise, chorales militantes; à manger & à boire.

SION

17h30 place du Scex, Discours: Bruna Campanello, Unia, Julien Berthod, SSP et Blaise Carron, Unia

VAL-DE-TRAVERS - Fleurier

Fête : dès 10h30 - Place de la Gare de Fleurier (salle Unia si pluie)
Partie officielle : 11h15
Discours : Vivian Bologna, (POP, Le Locle); Romain Dubois, (PS NE); Nathalie Sousa (Unia); Thierry Faux (Fédération libertaire des Montagnes); Musique & animation (dès 13h30): L'Autre et le Père Peinard
A manger & à boire : Soupe, pain, cantine de boissons, pâtisseries, thé & café - prix libres.

YVERDON-LES-BAINS

17h: Début de la manifestation, Pl. Pestalozzi.
18h15: partie officielle, discours.
18h45; animation musicale, boissons et restauration, grillades, saucisses, crêpes.



HISTOIRE

Aux origines du 1^{er} mai

Yves Sancey. Le 1^{er} mai n'a pas toujours été cette journée fériée parfois réduite à une fête populaire. Il est né d'un combat dur, mené là où l'industrialisation exploitait sans limite la force de travail. À la fin du XIX^e siècle, hommes, femmes et enfants travaillaient jusqu'à 12 ou 17 heures par jour, sans protection légale, dans l'indifférence des États.

Face à cette exploitation, le mouvement ouvrier s'organise progressivement. En Europe comme aux États-Unis, une revendication devient centrale : la journée de huit heures. En 1886, aux États-Unis, cette exigence débouche sur une mobilisation massive. Les syndicats exigent qu'à partir du 1^{er} mai 1886, la journée légale de travail serait de huit heures. Si des centaines de milliers de travailleurs obtiennent gain de cause, d'autres doivent faire grève. Le 3 mai, une manifestation fait trois morts parmi les grévistes de la société *McCormick Harvester*, à Chicago. 200 policiers avaient fait irruption et chargé les ouvriers. Une marche de protestation a lieu le lendemain. Une bombe explose à Haymarket Square. Cinq militants anarchistes sont condamnés à mort. Ils deviendront les martyrs du mouvement ouvrier. Comme le dira l'un d'eux, August Spies : « Le jour viendra où notre silence sera plus puissant que les voix que vous étranglez aujourd'hui. »

En 1889, la II^e Internationale décide de faire du 1^{er} Mai une journée internationale de lutte. Dès 1890, la Suisse s'inscrit dans ce mouvement. Le mot d'ordre est clair : « Huit heures de travail, huit heures de loisir, huit heures de repos. » Mais on en est loin.

Au début de l'industrialisation, le temps de travail dépasse les 65 heures hebdomadaires. Il faut attendre 1877 pour que la loi fédérale sur les fabriques limite la journée à 11 heures.

La grève générale de 1918, fondatrice notamment pour le SEV, impose une nouvelle réduction : de 56 à 48 heures. En 1920, les cheminots obtiennent une avancée décisive avec la loi sur la durée du travail dans les transports, fixant la durée quotidienne du travail à 8 heures en moyenne, avec des dérogations. Aujourd'hui encore, malgré les progrès, les 40 heures hebdomadaires ne sont jamais définitivement acquises dans toutes les entreprises.

L'histoire du 1^{er} mai rappelle une vérité essentielle : aucun droit n'a été accordé spontanément. Chaque avancée a été arrachée par la mobilisation collective. En Suisse aussi, le 1^{er} mai n'est pas un rituel figé : il reste une journée de lutte, de vigilance et de solidarité. Parce que les conquêtes sociales peuvent toujours être remises en cause, et que sans combat, rien n'avance.

Léchenne Jean-Louis; JG 1935; Aiguilleur de pavillon, Glovelier, PV Jura.

Mischler Virgile; 1946; Petit-Lancy, VPT TPG Retraités.

Schnydrig Gottfried; 1933; agent d'exploitation Brig, PV Valais.

Tacchini Roger; 1953; spécialiste RCP, Dorénaz, PV Valais.

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

DÉCÈS

Agenda 5/26

L'ŒUVRE SUISSE D'ENTRAIDE OUVRIÈRE FÊTE SES 90 ANS

Une véritable solidarité en temps de crise



Sarah Thomas
sarah.thomas@sev-online.ch

En 1936, l'USS et le PS ont fondé l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO. Cela était la réponse du mouvement ouvrier à la situation de crise économique mondiale des années 30. Aujourd'hui encore, l'OSEO représente l'idéal syndical d'entraide et de solidarité. Avec l'objectif de contribuer à l'évolution sociale, l'organisation a posé très tôt les structures d'insertion professionnelle. Un standard au niveau national.

Les années 30 ont été marquées par la crise économique mondiale et la montée du fascisme en Europe. En Suisse, le mouvement ouvrier a réagi et a regroupé ses initiatives sociales dans une organisation centrale. En fondant l'OSEO, il a posé les jalons d'un travail de pionnier pour les prochaines décennies. Tout au début déjà, l'entraide apportée impliquait une échelle internationale, par exemple pendant la guerre civile en Espagne ou avec le projet « Colis suisse », où plus de 100 000 colis de secours ont été acheminés à des personnes dans le besoin en France pendant

la Deuxième Guerre mondiale

Après 1945, l'OSEO s'est engagée dans la coopération au développement basée sur l'émancipation et a soutenu la reconstitution de structures syndicales de l'Europe à l'Afrique du Nord. Malgré une surveillance étatique pendant la guerre froide, l'organisation a constamment favorisé les partenariats équitables plutôt qu'une aide à caractère géopolitique.

Une âme de pionniers pendant la grande crise

À l'intérieur du pays également, l'OSEO se trouvait en première ligne. Dès 1956, l'organisation a encadré les réfugiés politiques provenant de Hongrie, et plus tard du Chili, de la Turquie et du Sri Lanka, tout en luttant contre le durcissement du droit d'asile. À partir de 1984, c'est la lutte contre le chômage qui est revenue au centre des débats, avec l'augmentation spectaculaire enregistrée avant tout dans les années 1990.

Ce sont notamment les mutations structurelles, une conjoncture économique morose et la fin du statut de saisonnier qui en ont été les causes. Cela s'est encore aggravé vu que, pour la première fois, pendant la crise, les femmes ne se sont pas laissées exclure du marché du travail.

Face à plus de 250 000 personnes sans emploi et un taux de chômage de plus de 5 %, l'OSEO a réagi en prenant des mesures ciblées, longtemps avant la création des offices régionaux de placement (ORP). L'agence de placement sociale Ectetera, de même que le bureau de conseils impulsé et le projet d'intégration Co-Opera figurent parmi ces offres pionnières. Ainsi, l'OSEO a joué un rôle central dans la lutte contre la pauvreté et offert des possibilités de participation aux personnes sans emploi. En effet, elles ne devaient pas uniquement être les bénéficiaires d'une aide, mais pouvoir apporter une contribution active.

Entre manque de personnel qualifié et climat politique défavorable

Dès 2005, l'OSEO a réagi aux transferts de compétences cantonales en se réorganisant en associations régionales indépendantes, tandis que le département international était transféré à Solidar Suisse et qu'un secrétariat national s'occupait de la coordination. Cette restructuration lui a permis de se démarquer comme organisme d'entraide de gauche, renforçant son engagement pour une justice sociale face aux crises telles que la récession financière en 2008 ou les flux migratoires à partir de 2015. Depuis le pro-

gramme d'intégration de 2019, l'accent est mis sur une réintégration plus rapide des réfugiés dans le monde du travail.

Dans ce contexte, aujourd'hui, l'OSEO se trouve au cœur des tensions entre un soutien à la base et une institutionnalisation croissante. Avec l'organisation faitière Association insertion suisse (AIS) et l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR), l'OSEO s'engage en faveur de l'accès à un travail rémunéré - un élément clé de la participation sociale - et contre la tendance politique au repli sur soi-même.

Ces dernières années, les appels au repli sur soi se sont accentués et un point culminant est atteint - ou plutôt le point le plus bas - avec la votation sur l'initiative du chaos en juin 2026. Pour l'OSEO, malgré la pénurie de personnel qualifié, la pression politique et des conditions-cadre complexes, l'objectif doit rester une politique sociale au service des gens et leur offrant des chances égales. L'histoire des dernières nonante années démontre clairement qu'un changement social équitable est possible grâce au courage et à une société civile forte. Il convient pour nous de suivre l'exemple de l'OSEO et d'accorder plus de poids à la dimension humaine, plutôt que de faire preuve de méfiance.



UNE AUTRE VIE

Yann Becker

À l'appel de la mer, abandonnant le quotidien, j'embarque sur un bateau et je me laisse porter vers l'inconnu. L'infini du ciel se mêle à celui de l'eau, aspire le regard et apaise l'âme. Alors que le temps semblait suspendu, dans les interstices du bleu apparaît

un point, qui devient rocher, forêt, village. C'est la naissance d'une île. Sentiment de voyager dans un monde imaginaire, à la fois familier et étrange, un monde qui aurait survécu à sa propre fin. Un monde sur lequel je ne me lasse pas d'observer les

changements de lumière. Bonheur de la contemplation. Une île, un monde en soi, une invitation au voyage, à une autre vie...

Photographe suisse, Yann Becker vit au Japon depuis 2010. Son Insta : yann_becker_photography

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Depuis quand le 1^{er} mai est la Journée internationale des travailleurs ?

- a. 1848
- b. 1890
- c. 1918

2. Qu'est-ce que la VPT n'exige pas des communes et des autorités ?

- a. Une promotion systématique des feux de signalisation dans l'espace routier.
- b. Des infrastructures adaptées pour le personnel de conduite de bus aux terminus.
- c. Des voies de circulation séparées pour les bus et pour la mobilité douce.

3. Quels sont les problèmes rencontrés par la SNL ?

- a. La SNL n'a aucun problème ; accusations du SEV infondées et mensongères.
- b. Offre de services et conditions d'emploi améliorées, mais passées inaperçues.
- c. Violations de la LDT, caisse de pension opaque, licenciements antisyndicaux.

4. Offres de l'OSEO contre le chômage dans les années 90 ?

- a. Bureau social temporaire Etcetera, conseil impuls, Colis suisse.
- b. L'agence de placement sociale Etcetera, bureau de conseils impuls, projet d'intégration Co-Opera.
- c. Co-Opera, conseil impuls, offices régionaux de placement (ORP).

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 28 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 CFF d'une valeur de 40 francs**. Son nom sera publié dans le prochain numéro du journal. Ce concours ne donne lieu à aucune correspondance.

Solution du quiz N° 4/2026:

c/c/a/a

C'est **Adrienne Burnet Moret**, Lausanne, membre de la section VPT TL, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Manuel José Antunès, conducteur de bus aux tl

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

De la France à Lausanne en passant par le Portugal, Manu a connu plusieurs vies : bûcheron, livreur, homme de manège, pâtissier, menuisier... avant de devenir conducteur de bus aux tl. Très engagé dans la vie associative, entraîneur de foot junior, militant de l'intégration, il a naturellement glissé vers le syndicalisme, guidé par une conviction simple : « ensemble, on est toujours plus forts ». Aujourd'hui président de section, il incarne un syndicalisme humain, collectif et déterminé.

Né en France en 1967 « d'une famille portugaise immigrée dans les années 60 », Manuel José Antunès de Lima passe les premiers mois de sa vie en banlieue parisienne. À trois mois, ses parents le confient à sa grand-mère au Portugal. Une pratique courante dans les familles ouvrières de l'époque. Il y fait sa scolarité obligatoire, puis son service militaire. Son père rêve d'études longues pour lui, mais Manu choisit une voie concrète : « Je voulais quelque chose de concret. » Il se forme au métier de bûcheron-scieur, puis glisse d'un métier à l'autre : associé à la boulangerie-pâtisserie familiale, employé agricole, livreur.

En 1996, il s'installe définitivement en Suisse, « le pays de rêve » qu'il admire depuis un premier voyage. Là encore, il multiplie les emplois, employé à tout faire dans un manège puis ouvrier dans une entreprise de menuiserie.

Du manège au volant

Petit à petit, le hasard des rencontres le conduit vers l'animation, le sport, les réseaux associatifs. Dans l'Association Suisse-Étranger, il s'engage pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Il apprend, s'adapte, traverse même un grave accident de la route qui l'oblige à se réorienter. Son parcours dit beaucoup de sa résilience. « J'ai souvent dû recommencer de zéro, mais ça ne m'a jamais fait peur. Tant qu'on avance, on ne tombe pas. »

Il arrive aux Transports publics lausannois (tl) en 2008, presque par hasard, sur le conseil d'un ami. « Je n'étais pas chaud au début... et maintenant j'adore », sourit-il. La conduite, Manu l'a toujours eue dans le sang. Déjà jeune, il faisait des trajets en minibus pour aider une connaissance. Aux tl, il découvre un métier exigeant : nuits, matinées très tôt, amplitudes longues. « Les horaires, ça ne m'a jamais fait peur. J'ai toujours travaillé dur. » Ce qu'il aime ? Le mouvement, la route, la ville vivante qui défile. Ce qui l'use ? Les incivilités, la pression du temps, les tensions que les conductrices et conducteurs



YVES SANCEY

absorbent trop souvent seuls. « On aime notre métier, mais ce n'est pas simple tous les jours. Et parfois, il faut rappeler que derrière chaque volant, il y a une personne. » Mais là encore, sa philosophie demeure : transformer les difficultés en engagement. « Quand tu vois que beaucoup vivent les mêmes choses, tu comprends que la solution est collective. »

Manu ne travaille jamais seul : son équilibre, il le trouve dans le football. Entraîneur de juniors depuis des années, il transmet passion, cadre et respect. « Avec les gamins, tu apprends à gérer les caractères, encourager sans forcer, faire confiance. Et surtout, ne jamais laisser quelqu'un de côté. Comme au syndicat. »

Le collectif comme boussole

Ceux qui le côtoient le savent : Manu est de ceux qui prennent le temps. Une main sur l'épaule, une écoute attentive, une diplomatie rare. Toujours prêt à expliquer, à apaiser, à encourager. « On n'avance pas en criant, on avance en se respectant », dit-il souvent.

Il rejoint le comité, puis accepte, presque malgré lui, de devenir président de la section, il y a près de deux ans. Il reconstruit patiemment, remet du dialogue et de la cohésion. « Travail d'équipe, toujours. Si quelqu'un a une meilleure idée que moi, je prends. C'est comme ça qu'on avance. » Dans sa section, il mobilise sans imposer, fédère sans écraser. Sa force tranquille, presque naturelle, agit comme un aimant. Son engagement associatif d'hier irrigue son syndicalisme d'aujourd'hui : inclusion, solidarité, transmission. Pour lui, se syndiquer n'est pas un geste idéologique, mais un acte de dignité essentiel. « C'est important parce que personne ne doit rester seul. On défend mieux ensemble. » Moment marquant : son discours devant 25 000 personnes lors d'une grande mobilisation de la fonction publique. « Au début, j'avais peur. Puis j'ai pensé aux collègues. Quand tu parles pour eux, tu trouves la force. »

Manu lit des biographies, des récits historiques, marche en montagne, suit le football avec passion, Benfica notamment. Marié, père d'un adolescent engagé lui aussi « en musique et dans la vie », il cultive un foyer chaleureux où l'on mélange cuisine suisse et plats portugais.

Il aime raconter que l'important, ce n'est pas ce qu'on mange, mais avec qui. « Le collectif, toujours », glisse-t-il en riant, comme un fil rouge qui relie chaque chapitre de sa vie. En commençant et en finissant par la même conviction – tout se construit ensemble – Manu rappelle que sa force tranquille n'a rien d'un hasard. Elle est le fruit d'une vie entière passée à écouter, rassembler, encourager. Et à prouver, jour après jour, que le collectif n'est pas une idée : c'est une manière d'être.

BODYCAM

Bertschy

