



SEV N°6

Le journal du Syndicat du personnel des transports



1^{ER} MAI

Mobilisé, un SEV engagé

▶ p. 4

ÉDITORIAL de Pablo Guarino

La santé d'abord

▶ p. 3 et 9

Les résultats de TRAPHEAC confirment une réalité que nous dénonçons depuis des années.

Le métier de conductrice et conducteur de bus s'exerce, au quotidien, sous une pression constante. Une pression qui engendre un risque d'épuisement professionnel pour un tiers d'entre eux.

Cette réalité, désormais chiffrée, résonne avec les alertes qui nous viennent du terrain, de l'ensemble des métiers des transports publics.

Ce n'est pas un problème individuel ou isolé, c'est un problème structurel qui exige une réponse structurelle pour la branche des transports publics (TP).

Une santé à risque qui est matérialisée par une accumulation de contraintes, des journées trop longues, une pression dans l'environ-

nement de travail, la peur de l'accident, les agressions, un manque de reconnaissance et un temps de repos insuffisant. Jour après jour, cette réalité use, fragilise et abîme la santé de celles et ceux qui assurent un service public essentiel à notre société.

Le SEV est déterminé à faire changer les choses. Cela fait trop d'années que nous alertons.

Aujourd'hui, et pour la première fois, les faits sont établis de manière scientifique. Il est inacceptable que la pression sur les coûts se répercute sur les conditions de travail.

Nous refusons que la santé du personnel serve de variable d'ajustement. La santé ne se négocie pas !

C'est pourquoi nous voulons lancer une campagne syndicale pour obtenir des améliorations pour l'ensemble des métiers des transports publics.

Les résultats de l'étude TRAPHEAC doivent marquer un tournant. La santé ne se négocie pas !

Le SEV appelle au lancement d'une campagne nationale pour améliorer concrètement les conditions de travail en limitant les amplitudes des journées, en garantissant des temps de repos suffisants, en renforçant la protection contre les agressions et en assurant des conditions dignes.

Cette lutte ne se fera pas sans vous. Nous devons nous mobiliser. Les constats sont désormais connus. Les chiffres sont là, il est temps de passer à l'action.

Les TP sont un service public essentiel, la santé du personnel l'est tout autant. Des TP attractifs et résilients passent nécessairement par des conditions de travail dignes pour le personnel. La santé d'abord.

Salaires B100

Amélioration durable du système salarial pour les B100 CFF Infrastructure I-VU.

2

VMCV

Bon accueil au dépôt de Clarens lors de la visite syndicale sur le terrain.

5

CCT LEB

Quelles conditions de travail au LEB après la fusion? Les négos ont débuté.

8

Ciné Club syndical

Film : **Pride**, 2014 - 2h | Comédie, Drame. De Matthew Warchus | Lieu : **Pôle Sud** (centre socio-culturel de l'Union syndicale vaudoise), Av. Jean-Jacques Mercier 3, 1003 Lausanne, à 19h. Ouvert à toutes et tous.



Synopsis

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

CFF Cargo

La consultation menée entre les partenaires sociaux sur la 6^e tranche du programme de réorganisation « G-Genesis » se poursuivra jusqu'à la 2^e quinzaine de mai. Le projet vise à « simplifier » le trafic par wagons isolés d'ici 2027 afin de réduire les coûts, ce qui impliquerait une diminution de l'offre, du matériel roulant et des effectifs. Pour le SEV, cette orientation est problématique : elle entraînerait un report du trafic vers la route, irait à l'encontre des objectifs climatiques et risquerait de provoquer des suppressions d'emplois et une perte de savoir-faire, alors que le fret devra se redéployer après le ralentissement conjoncturel.

CA CFF: Nouveau président

L'assemblée générale des CFF a élu André Wyss nouveau président du conseil d'administration le 29 avril. Il succède à Monika Ribar, qui a démissionné en raison de la limitation de la durée du mandat. M. Wyss siège au conseil d'administration des CFF depuis un an et apporte avec lui près de 40 ans d'expérience en matière de direction, notamment dans les secteurs de la construction et de l'immobilier ainsi que dans l'industrie pharmaceutique.



RECONNAISSANCE DES MÉCANOS DE LOCS B100 AU SEIN D'IVU

Quand la ténacité finit par payer

Sarah Thomas
sarah.thomas@sev-online.ch

Tout vient à point pour qui sait attendre : la lutte menée avec ténacité par le SEV avec ses membres depuis plus d'une décennie a finalement porté ses fruits. Une solution durable a enfin été trouvée dans le système salarial pour les quelque 300 mécanicien-nes de locs B100 actifs dans la disponibilité et la maintenance au sein de CFF Infrastructure (IVU). « L'équilibre du marché » en vigueur jusqu'à présent est en effet remplacé par un transfert dans le système salarial des CFF.

Le long chemin visant à améliorer les conditions salariales des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives B100 a commencé en 2011 avec l'introduction du nouveau système salarial dans la CCT. À l'époque, un litige est apparu concernant l'interprétation de ce que l'on a appelé la « résolution 25 ». La question centrale était aussi simple qu'explosive : quels étaient les mécaniciennes et mécaniciens de locomotives qui figuraient dans la « courbe salariale » séparée (fourchettes salariales séparées pour les conducteurs de locomotive), et quels étaient celles et ceux qui n'y figuraient pas ? Les CFF ont enterré la question pendant des années, mais le SEV n'a pas lâché prise.

Comme c'est souvent le cas dans ce genre d'affaires, on a chargé un tribunal arbitral de trancher la question. Mais aucun accord n'a pu être trouvé, bien au contraire : en 2019, aucune décision n'était encore tombée, il a donc fallu trouver un compromis. C'est cette première victoire d'étape qui a rendu possible l'introduction de l'équilibre du marché. À partir de là, des groupes bien définis de personnes au sein de CFF IVU ont touché un montant annuel supplémentaire de 3000 francs. « Mais la question de la grille salariale et de l'échelle des fonctions n'en était pas réglée pour autant. Sans compter que la fonction des pilotes de B100 était rétribuée différemment au gré des différentes divisions. Alors que les mécanicien-nes de locs au sein d'IVU bénéficiaient de l'équilibre du marché, celles et ceux qui œuvraient au sein de l'Intervention, par exemple, n'en bénéficiaient pas », explique Michael Buletti, secrétaire syndical SEV.

Lors des journées B100 mises sur pied chaque année depuis 2022, et à force de pétitions, le SEV

n'a pas cessé de maintenir la pression. On gardera tout spécialement en mémoire l'appel chargé d'émotion lancé en 2022 : « Nous sommes des mécanos de locs et nous aimerions être reconnus comme tels ! ». Le message était clair : il ne s'agit pas uniquement d'argent, mais aussi de la reconnaissance d'un travail qui implique des responsabilités. Jour après jour, les B100 apportent en effet une contribution incontournable à la sécurité et au bon fonctionnement du réseau ferroviaire. Cette identité devait enfin se refléter aussi dans le salaire.

« Petit à petit l'oiseau fait son nid »

L'aboutissement d'aujourd'hui à une solution systémique doit essentiellement être mis à l'actif de l'engagement des membres du SEV. En octobre dernier, plus de 40 personnes ont en effet à nouveau pris part à la journée B100 du SEV, avec à la clé une résolution forte adressée à la direction de l'Infrastructure. Elles exigeaient une nette revalorisation salariale pour toutes les fonctions liées à la B100 au sein de l'Infrastructure. Michael Buletti ne mâche pas ses mots : « Nous avons fait comprendre sans équivoque aux CFF que nous ne nous laisserions plus bercer avec des solutions transitoires. Le résultat que nous avons obtenu aujourd'hui prouve que l'engagement syndical a un impact direct sur le témoignage, même s'il requiert parfois des années pour aboutir. »

La solution qui a été trouvée permet dorénavant à la majorité des pilotes de locomotives B100 concernés au sein d'IVU de grimper au niveau de qualification G, pour autant qu'ils répondent aux nouveaux critères (ils doivent notamment être en mesure de conduire trois types différents de locomotives). Cela offrira aux collaborateurs la possibilité d'accéder à une progression salariale nettement supérieure à celle qui prévalait jusqu'à présent. Il est vrai qu'en raison des nouveaux critères, les B100 ne pourront pas tous sans exception effectuer le saut dans un niveau de qualification supérieur. Mais personne ne sera laissé pour compte. Par le biais de modifications dans le descriptif des fonctions aux niveaux F et G, la couverture financière est garantie pour tous. À noter ce point central : l'équilibre du marché valable jusqu'ici est intégré de manière fixe dans le salaire, donc garanti dans la durée et désormais intégralement assuré dans la caisse de pension. Pour les employés concernés, cela signifie non

seulement davantage de sécurité, ici et maintenant, mais aussi un avoir de vieillesse sensiblement plus élevé à l'avenir dans la caisse de pension. Autre point à ne pas sous-estimer, particulièrement important pour la planification de son existence : tous les employé-es concernés continuent de profiter sans réserve du modèle de préretraite Valida.

Le SEV reste sur ses gardes

Malgré le succès remporté, il reste une ombre au tableau : en dépit de demandes réitérées, les CFF n'ont en effet pas entièrement divulgué au SEV le détail des modifications apportées dans le descriptif des fonctions. C'est pourquoi il subsiste une certaine incertitude dans leur mise en œuvre. Les chefs d'équipe ont d'ores et déjà été formés pour classer les employés en fonction de leurs compétences. Par la suite, les RH vérifieront le processus, que le SEV n'entend pas laisser à leur entière appréciation. « Nous allons surveiller les CFF de très près », déclare Michael Buletti. « Il est en effet impératif que la grande majorité des personnes concernées puisse profiter de cette promotion dans le niveau G. Nous allons donc accompagner chaque démarche individuelle, afin de nous assurer que l'affectation est effectuée de manière équitable et conformément aux compétences des collaborateurs concernés », conclut-il.

Ce succès est une victoire collective. Sans la pression continue exercée par la base et sans notre ténacité à la table des négociations, l'équilibre du marché serait certainement resté un éternel provisoire. Désormais la situation est claire : nous sommes arrivés au terme du long chemin vers l'amélioration salariale des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives B100 à l'IVU.

Journée B100 2026

La prochaine journée B100 aura lieu le mercredi 9 décembre à l'hôtel Bern. Cette rencontre s'adresse à tous les pilotes de loc B100 auprès des CFF et de CFF Cargo. L'avis correspondant suivra en temps voulu. Les principaux thèmes traités seront, notamment, le remplacement de l'équilibre du marché et la situation des mécaniciennes et mécaniciens de locomotives B100 au sein de l'Intervention, qui continuent d'être classés au niveau de qualification F.

NOUVELLE ÉTUDE SANTÉ PERSONNEL DE BUS

Des résultats préoccupants

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Quels facteurs influencent les conditions de travail et la santé des conductrices et conducteurs de bus en Suisse ? C'est à cette question que les conférences et débats du 24 avril à l'IDHEAP ont tenté de répondre. Témoignages de terrain, résultats scientifiques de l'étude TRAPHEAC menée par Unisanté et réactions des autorités ont mis en lumière une réalité préoccupante, mais désormais solidement documentée.

Dès la première table ronde, les conductrices et conducteurs de bus ont posé le cadre. Horaires étendus, fatigue chronique, stress permanent, pauses insuffisantes : les difficultés évoquées résonnent avec celles que les syndicats dénoncent depuis des années.

Le vécu du métier rencontre la science

« Les horaires ne sont plus adaptés à la réalité de 2026 », a expliqué Malika Meyrat, conductrice chez TransN, soulignant l'impact sur la vie privée et la récupération. René Tercier, fort de trente ans de métier, a insisté sur la fatigue mentale : « Il faut être attentif à tout, tout le temps. Les journées longues et irrégulières usent. »

Gilbert D'Alessandro, conducteur aux TPF et président de la sous-fédération bus du SEV (VPT), a résumé la situation sans détour : « La logique de réduction des coûts dégrade les conditions de travail. Entre deux services, il reste par-

fois six à sept heures de sommeil effectif. » Pour lui, la législation actuelle sur la durée du travail (LDT) « n'est plus adaptée aux conditions réelles du métier ». Ces témoignages ont donné chair aux chiffres présentés ensuite par l'équipe d'Unisanté, rappelant que l'étude TRAPHEAC n'est pas une enquête abstraite, mais une étude scientifique de cohorte sérieuse, construite avec et pour les personnes concernées.

Épuisement, stress et TMS : des chiffres qui parlent

Les résultats sur l'épuisement professionnel sont sans appel. Environ un tiers des conductrices et conducteurs présentent un stress professionnel sévère, et près de 16 % se situent dans une zone de risque élevé de burn-out. Irina Guseva Canu, responsable scientifique du projet, a montré que certains facteurs pèsent particulièrement lourd : les agressions quotidiennes, la peur permanente d'un accident, les comportements problématiques au sein des entreprises ou encore les journées dépassant régulièrement dix heures. « Chaque jour supplémentaire avec une amplitude de plus de dix heures augmente le risque d'épuisement de 13 % et avec des agressions de 36 % », a-t-elle précisé. Ce qui est inquiétant, c'est que 13 % des sondé-es disent subir des agressions de passager-es tous les jours et 44 % subissent quotidiennement l'agressivité des autres usagers de la route.

La présentation de Viviane Remy a mis en évidence le rôle central de la gestion du stress. La charge de travail, les menaces et les craintes –



La connaissance du terrain a permis la cocreation de matériel scientifique pour mieux analyser les causes des atteintes à la santé du personnel de conduite des bus via l'étude TRAPHEAC d'Unisanté.

notamment liées aux agressions – font fortement grimper le stress professionnel. Mais l'étude montre aussi un levier concret : les pauses. « Des pauses suffisamment longues, dans un lieu calme, ont un effet protecteur clair », a-t-elle souligné. Or, seule une minorité de conducteurs dispose de conditions de pause adéquates.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) complètent ce tableau. Dusan Petrovic a rappelé que 67 % des participant-es souffrent de douleurs à la nuque, près de 60 % au bas du dos, des proportions bien supérieures à celles observées dans la population générale (11 %). Les vibrations, le stress et l'ergonomie mal exploitée figurent parmi les facteurs de risque majeurs. « Même les équipements modernes peuvent devenir problématiques si le temps manque pour les régler correctement », a-t-il expliqué.

Promesses politiques et attentes syndicales

Face à ces constats étayés scientifiquement, les représentants des autorités ont reconnu la gravité de la situation. Martin von Känel, directeur de l'Office fédéral des transports (OFT), s'est dit « impressionné par la profondeur des analyses » et a admis que « les conditions horaires et la récupération doivent être mieux prises en compte ». Il a évoqué la nécessité du dialogue tripartite et de projets pilotes pour améliorer les conditions de travail.

Mais pour les syndicats, ces engagements restent encore trop flous. Pablo Guarino, vice-président du SEV, l'a rappelé clairement : « Cette étude scientifique est essentielle, car elle

donne une base objective et solide à nos revendications. Maintenant, il faut passer des constats à l'action. »

Un autre point a fortement marqué les débats : la question de l'absentéisme, souvent supérieur à 10 %. Cela se chiffre en dizaines de millions de francs d'argent public mal dépensés en raison des atteintes à la santé. Les entreprises gagneraient à améliorer la santé de leur personnel, par exemple en mettant en place des réservistes rémunérés, capables de soulager la pression sur les équipes en place.

D'autres préoccupations ont émergé, notamment les troubles du sommeil et les problèmes digestifs ou urinaires, directement liés aux horaires irréguliers, aux pauses insuffisantes et au dérèglement du rythme biologique circadien. L'équipe d'Unisanté a d'ailleurs annoncé une étude en cours sur ces thèmes.

Le contraste est frappant entre la solidité des données TRAPHEAC et la lenteur des réponses politiques. Comme l'a résumé un intervenant, « investir dans la santé du personnel doit devenir aussi prioritaire que l'investissement dans les infrastructures ». La matinée a ainsi confirmé une chose : les problèmes sont désormais documentés, chiffrés et compris. La question n'est plus de savoir si les conditions de travail nuisent à la santé des conductrices et conducteurs de bus, mais quand et comment les décideurs tiendront leurs promesses. Pour le SEV, l'étude TRAPHEAC constitue un levier majeur : un outil scientifique robuste pour transformer enfin les constats en améliorations concrètes.

+

-

Les **Fribourgeois-es** ont infligé un **net coup d'arrêt à la politique d'austérité** : la loi sur l'assainissement des finances de l'État (**LAFE**) a été **rejetée** à plus de 68 % lors du vote du 26 avril. Ce résultat clair confirme que la population veut des services publics forts et accessibles, notamment dans les transports publics qui auraient été impactés. Le SEV, membre de l'Union syndicale fribourgeoise, se réjouit d'avoir contribué à cette victoire en soutenant activement le référendum.

Le **Conseil national continue de vider de sa substance la mise en œuvre de l'initiative « Pour des soins infirmiers forts »** et fait ainsi fi de la volonté claire du peuple. Des améliorations urgentes des conditions de travail - limitation de la durée maximale du travail et compensation équitable des heures supplémentaires - sont supprimées. Le National continue de repousser les problèmes et d'aggraver la crise dans le secteur des soins. Les syndicats exigent des États qu'ils corrigent la ligne du National.



Grosse baffe à la LAFE à Fribourg avec le rejet des mesures d'économie, y compris dans les TP.

BARBARA KELLER répond

Menace pour les TP

Si l'initiative de l'UDC en votation le 14 juin devait être acceptée, ce serait la fin des accords bilatéraux de la Suisse avec l'UE. Cela entraînerait de lourdes conséquences. Pourquoi le SEV recommande-t-il de voter Non à cette initiative du chaos ?

Le 14 juin on votera en Suisse sur l'initiative du chaos – une initiative de l'UDC visant à limiter la population en Suisse à 10 millions. Pour le personnel des transports publics (TP), cette initiative est une menace sérieuse.

En effet, les TP sont clairement dépendants du financement public. Perdre l'accès au marché intérieur de l'UE affaiblirait l'économie et réduirait les recettes fiscales. Ainsi les moyens financiers alloués aux TP seraient également réduits – avec comme conséquences moins de correspondances, davantage de temps d'attente et moins de sécurité.

L'initiative aggrave encore le manque de personnel qualifié dans les transports publics. Ils et elles sont nombreux et nombreuses aujourd'hui déjà dans les transports publics à faire des tours de 10

à 12 heures pour que le système fonctionne. En limitant l'immigration, il serait encore plus difficile de trouver du personnel qualifié. La charge de travail augmenterait, les temps de repos se réduiraient et concilier vie professionnelle et vie familiale deviendrait de plus en plus difficile. Cela mettrait en danger la santé du personnel des transports publics, mais également la sécurité des passagers et passagères.

À la fin, il subsiste une question qui est certes simple, mais décisive : est-ce que nous voulons des transports publics accessibles à tous – ou des transports publics qui diminuent peu à peu, deviennent plus chers et de moins bonne qualité ? Les transports publics jouent un rôle essentiel. Ils font le lien entre les villes et les villages, les personnes et les régions, le quotidien et le travail. Et ils fonctionnent grâce aux personnes qui les font vivre jour après jour. Ne les mettons pas en danger.

C'est pourquoi nous disons : Non à l'initiative du chaos – pour des transports publics forts, sûrs et fiables !

Barbara Keller est vice-présidente du SEV. Des questions ? Écrivez à journal@sev-online.ch.

1^{ER} MAI 2026

Défendre les salaires et les retraites – non au repli sur soi

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Cette année, la Fête internationale des travailleuses et travailleurs, qui a eu lieu dans les rues de plus de 50 villes ou communes de Suisse – dont 15 000 personnes à Zurich –, a été marquée par la campagne contre l'initiative du chaos de l'UDC. Le SEV était dans la rue pour réclamer plus de sécurité et une meilleure protection de la santé pour le personnel des transports.

«Chaque année, le 1^{er} Mai nous rappelle que rien ne nous est donné. Chaque progrès, aussi minime soit-il, a nécessité de longues et âpres négociations et confrontations, souvent des luttes dures», a déclaré Matthias Hartwich, président du SEV, à Olten. «Nous exigeons : pas d'allongement de la durée du travail, pas d'extension du travail dominical, pas d'atteinte aux salaires minimaux, pas d'atteinte aux CCT, pas de détérioration de la protection du travail et de la santé, pas d'atteinte aux mesures d'accompagnement, à la protection salariale et aux droits des travailleurs.» L'initiative dite du «chaos» constitue une atteinte à ces droits, a-t-il souligné. Le vice-président du SEV, Pablo Guarino, s'est exprimé à Fribourg et a réclamé une meilleure protection de la santé pour le personnel : «Un tiers des conductrices et des conducteurs de bus est exposé à un risque d'épuisement professionnel (voir p. 3). Ce ne

sont pas des chiffres théoriques, c'est la réalité du terrain. Il faut maintenant passer du constat à l'action. La santé n'est pas une affaire de responsabilité personnelle, c'est le résultat de conditions de travail qui, cumulées, fragilisent celles et ceux qui assurent le service public.» Il a aussi insisté sur le fait qu'en «rejetant la LAFE, la population fribourgeoise a rappelé une chose essentielle : on ne construit pas l'avenir en affaiblissant les services publics.»

Quelque 3 000 personnes ont défilé en Ville de Genève en scandant leur hostilité à l'initiative de l'UDC «Pas de Suisse à 10 millions!». Les travailleurs et travailleuses genevois-es voient se dresser sur leur route un autre épouvantail : le 14 juin, la population devra aussi se prononcer sur l'ouverture des magasins deux dimanches par année. Un objectif, combattu à de maintes reprises par les syndicats. Si les conditions salariales et de travail restent le cœur des revendications du 1^{er} Mai, les mouvements propalestinien et No G7 ont également donné de la voix. La manif s'est conclue de façon festive au parc des Bastions.

À Lausanne, la section SEV-tl a organisé le matin sur tout le réseau une distribution de matériel d'info en vue des prochaines échéances syndicales. L'après-midi, près de 2 000 personnes ont défilé dont quelques collègues des tl. L'accent était notamment mis sur la votation du 14 juin pour un salaire minimum dans le canton de Vaud et la

défense du service public. Le président de l'USS et conseiller aux États vaudois Pierre-Yves Maillard est intervenu après le cortège contre l'initiative du chaos de l'UDC : «Nous résistons au retour d'une Suisse où on laisse entrer le travailleur, mais où on le coupe de sa famille. Nous résistons à la mise en cause du contrôle des salaires. Nous résistons à une explosion du dumping et du travail au noir». L'humoriste Thomas Wiesel a divertifié avec son humour pince-sans-rire. La soirée s'est prolongée de fort belle manière avec les différents stands et concerts. Une très belle édition!

À Brigue, Hanny Weissmüller, mécanicienne de locomotive et présidente de la LPV, a pris la parole. Elle aussi souligne que son métier est de plus en plus sous pression, car les CFF font passer les objectifs dits «d'efficacité» avant le bien-être du personnel ferroviaire. Elle aussi voit une grande menace dans l'initiative du «chaos», sur laquelle on votera le 14 juin : «Cette initiative extrême veut renverser la libre circulation des personnes et rompre ainsi les liens avec nos partenaires européens les plus proches. Cela ressemble à de la soi-disant souveraineté, mais cela signifie : les accords bilatéraux remis en cause, les emplois menacés, la protection des salaires affaiblie, le dumping salarial facilité.»

D'autres travailleuses et travailleurs du SEV ont manifesté notamment à Neuchâtel, Delémont – avec une forte présence de la LPV – et Bienne.



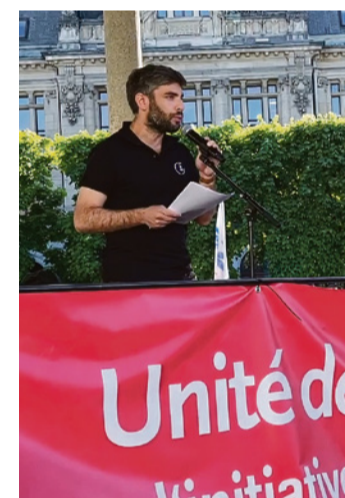
1^{er} Mai sur le terrain avec les collègues des tl pour informer les collègues.



Brigue : discours de Hanny Weissmüller, présidente centrale LPV und vice-présidente du comité SEV.



Lausanne : discours de Pierre-Yves Maillard, président USS.



Fribourg : discours de Pablo Guarino, vice-président SEV.



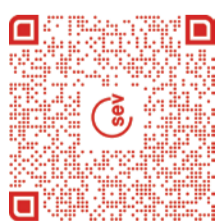
Neuchâtel : les collègues de TransN et des Ateliers d'Yverdon manifestaient déjà le 30 avril.



Quelque 3 000 personnes ont défilé en Ville de Genève, dont un tronçon bien animé de nos collègues des TPG.

Vidéos

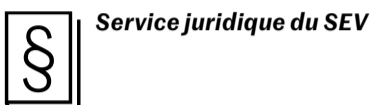
Scanne le code QR et regarde les vidéos des discours du 1^{er} Mai.



www-sev-online.ch

ANGLE DROIT - TRANSFERT D'ENTREPRISE

Transféré·e. Quels sont mes droits ?



Service juridique du SEV

Mon contrat de travail est transféré à une autre entreprise : quelles règles s'appliquent ?

Dans certaines régions de Suisse, c'est un jeu de chaises musicales qui se répète régulièrement : suite à une mise au concours, des lignes de bus régionales passent d'une entreprise à une autre – et une partie du personnel également. Régi principalement par les articles 333 et 333a du Code des obligations (CO), le transfert des rapports de travail reste peu connu.

Avant le transfert, il s'agit pour l'employeur d'informer la commission du personnel, s'il y en a une, ou, à défaut, l'ensemble des employé·es concerné·es, du motif du transfert ainsi que des conséquences juridiques, économiques et sociales pour les personnes transférées. Si des mesures particulières sont envisagées, le personnel doit être consulté avant leur mise en place.

Une fois en possession de ces informations, chaque travailleur·euse a la possibilité de s'opposer au transfert, ce qui aura pour

effet de mettre fin à son contrat de travail après l'écoulement de la durée correspondante au délai de congé légal (et non au délai de congé contractuel ou conventionnel, qui pourrait être plus long). Cela ne lui permet pas de maintenir son contrat de travail auprès de son ancien employeur. Si le transfert des rapports de travail doit avoir lieu pendant le délai de congé, l'employé·e travaillera pour le nouvel employeur jusqu'à la fin de ce délai. Il est préférable de faire opposition dans le mois qui suit la communication au sujet du transfert à venir, idéalement par écrit, même si une opposition orale est aussi valable. Pour l'assurance-chômage, s'opposer à un transfert revient à perdre son emploi de manière fautive, ce qui entraînera une sanction.

Si l'annonce du transfert n'a pas suscité d'opposition, le contrat de travail passe automatiquement à l'employeur acquéreur, sans qu'il y ait besoin de signer un nouveau contrat et sans être soumis à un nouveau temps d'essai. Les rapports de travail se poursuivront aux mêmes conditions, c'est-à-dire que l'ancienneté ou encore le solde de vacances sont maintenus. Si une CCT est applicable, elle devra être

respectée par l'employeur acquéreur pendant une année supplémentaire, tant qu'elle reste en vigueur. Si le nouvel employeur est déjà soumis à une autre CCT, les dispositions plus favorables de celle-ci s'appliqueront au personnel transféré.

Dans le cas où des créances salariales n'auraient pas été honorées par l'ancien employeur, les employé·es pourront les réclamer auprès de l'ancien et du nouvel employeur, car ils en répondent solidairement.

Un licenciement motivé par le transfert est susceptible d'être considéré comme abusif, notamment si l'objectif de la manœuvre est que l'employé·e conclue un nouveau contrat de travail auprès du repreneur, en perdant ainsi son ancienneté ou ses autres droits.

Certaines conventions collectives contiennent des règles particulières concernant les transferts, c'est notamment le cas de l'article 64 de la CCT-GEST, qui s'applique aux sous-traitants des TPG.

Si votre contrat de travail fait l'objet d'un transfert auprès d'un nouvel employeur et que vous avez des doutes sur le maintien de vos droits, n'hésitez pas à prendre contact avec le SEV.

COMITÉ SEV

Non à la loi sur le service civil

Markus Fischer. L'organe suprême au SEV, en dessous du congrès et de l'assemblée des délégué·es SEV, s'est réuni en séance le 17 avril pour la troisième fois cette année et a adopté une recommandation de vote pour la votation fédérale du 14 juin concernant la révision de la loi sur le service civil.

Les modifications de la loi acceptées par le Parlement doivent rendre plus difficile l'admission au service civil et le rendre moins attractif par rapport au service militaire. Pour cet objet, la direction syndicale SEV a décidé de laisser la liberté de vote, vu qu'il ne s'agit pas d'un thème lié à la politique des transports, syndicale ou sociale, qui sont de la compétence du SEV. Cependant, Daniel Trolliet, vice-président de la sous-fédération des Pensionnés (PV), a recommandé de voter Non, en faisant valoir qu'une révision de la loi réduirait le nombre de personnes en service civil à disposition pour intervenir dans les maisons de retraite, dans les soins à domicile, pour apporter des repas et d'autres services rendus aux retraités et retraitées. Avec le risque que ces derniers subissent une baisse de la qualité des soins, une détérioration de leur qualité de vie et encore davantage d'isolement social, en plus d'une augmentation des frais de prise en charge. Le comité SEV a soutenu la proposition et a voté à une large majorité en faveur du Non.

Le comité avait déjà discuté le 20 mars du deuxième objet qui sera soumis aux votations le 14 juin, soit l'initiative populaire de l'UDC visant à limiter la population suisse à

10 millions de personnes. Sur cet objet également, le comité a recommandé de voter Non – soucieux de l'impact économique qu'entraînerait l'annulation des accords bilatéraux avec l'UE, et parce que les mesures d'accompagnement pour protéger les travailleurs contre le dumping salarial et social seraient également supprimées.

Le comité a fait ses recommandations par rapport aux neuf propositions reçues pour l'assemblée des délégué·es SEV du 11 juin à Lausanne, qui seront présentées dans le prochain journal SEV. Par ailleurs, le comité a décidé de soutenir, pour l'AD SEV, les candidatures de Michel Roth (LPV) et de Bruno Blaser (BAU) pour l'élection intérimaire d'un membre remplaçant à la commission de gestion (CG) SEV jusqu'au prochain congrès. Cette élection étant nécessaire, puisque Philippe Schibli, actuel membre remplaçant, entre en fonction au 1^{er} juin en tant que secrétaire syndical au secrétariat régional d'Olten. Ce dernier a également assisté en personne à la séance du comité afin de parler de ses expériences en tant que responsable du recrutement des membres à la sous-fédération BAU.

Le comité SEV a également pris connaissance du rapport annuel 2025 de la CG SEV, établi sur la base des entretiens que cette dernière a eus comme chaque année avec certains collaborateurs et certaines collaboratrices SEV et a discuté des éléments contenus dans ce rapport. Les résultats du SEV sont actuellement réjouissants, a résumé Urs Frank, président de la CG.

VMCV

Visite du SEV sur le terrain

Yves Sancey. Une ambiance conviviale et des échanges directs ont marqué la visite syndicale organisée au dépôt de bus de Clarens des Transports publics Vevey-Montreux-Chillon-Ville neuve (VMCV). Une huitantaine de collègues se sont arrêtés, le temps d'un café et d'un croissant, pour discuter des enjeux actuels et à venir avec les représentant·es du SEV.

Cette présence sur le terrain a permis de rappeler l'importance du contact direct avec les collègues. « L'idée, c'est de se rapprocher des collègues, d'être à leur écoute », a souligné un membre du comité, insistant sur la nécessité de faire remonter les préoccupations concrètes depuis les dépôts vers les instances syndicales. Les discussions ont porté aussi bien sur les conditions de travail que sur l'organisation interne, les services, les véhicules ou encore la gestion quotidienne.

La rencontre s'est tenue en présence du président et du vice-président du SEV, du président de la VPT, de la secrétaire syndicale Aline Zuber, du comité SEV-VMCV ainsi que de collègues lausannois des TL venus en soutien. Cette diversité d'acteurs a renforcé le message : les défis sont communs et nécessitent une action collective forte.

Un accent particulier a été mis sur la participation syndicale. Plusieurs intervenants ont

rappelé que « plus nous avons de collègues syndiqués, plus nous sommes représentatifs », et donc en capacité de se faire entendre face à la direction. La visite a aussi servi à inviter les collègues à s'impliquer davantage, notamment en participant aux assemblées de section et en rejoignant le comité ou les différentes commissions. « On a besoin que les gens viennent avec leurs requêtes », a-t-il été rappelé.

Enfin, cette matinée a permis de préparer les prochaines échéances syndicales, en particulier l'assemblée prévue le 2 juin, en soirée, au réfectoire de l'entreprise, où seront discutés des enjeux majeurs comme les salaires, les conditions de travail et le renforcement de la représentation du personnel. Cette assemblée sera l'occasion d'élire de nouveaux membres au comité et d'apporter les requêtes qui seront discutées avec la direction la semaine suivante. Finalement, cette présence syndicale est à la fois simple, mais essentielle, pour maintenir le lien, construire la mobilisation et porter les revendications là où elles prennent naissance : sur le terrain.

Enzo Verme, président ad interim de la section, se réjouit que cette matinée d'action syndicale se soit très bien passée. Il se dit confiant quant au renforcement ces prochaines semaines de la présence syndicale aux VMCV.



YVES SANCEY



YVES SANCEY



YVES SANCEY

AG ET AD DE LA FSG

« Dououreux adieux à Samedan »

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

La Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG) va vendre son immeuble de Samedan. Dans leur grande majorité, les membres de la coopérative ont accordé leur confiance aux délégués, non sans émotion. En 2025 déjà, ceux-ci avaient pris la décision de vendre la maison de vacances.

Plus d'une centaine de membres de la coopérative FSG se sont retrouvés le 23 avril 2026 au Linde, à Stettlen. La grande salle était comble et l'atmosphère chargée d'émotion et de tristesse, car il s'agissait de faire ses adieux à une longue tradition dans l'histoire de la FSG. Samedan, l'une des trois maisons de vacances de la coopérative, était en effet censée être vendue. Une vente qui pourrait permettre de consolider les deux autres maisons de vacances, celle de Grindelwald et celle de Bettmeralp.

Patrick Eicher, président de la coopérative, a dirigé la réunion, qui était à la fois la 28^e assemblée générale et la 63^e assemblée des délégués de la FSG. Il a d'emblée ouvert les débats sur le sujet

très controversé de cette vente. À la suite d'un processus enclenché déjà en 2023, l'administration était parvenue à la conclusion qu'il était judicieux de vendre la maison de vacances de Samedan. Les besoins en assainissement de cette bâtisse vétuste étaient devenus énormes. Pour la FSG, une rénovation ou une éventuelle reconstruction constitueraient un coût que la coopérative pourrait difficilement supporter. À elle seule, la rénovation de la toiture coûterait 600 000 francs. Et une rénovation de la toiture n'aurait de sens que si elle était complétée par un assainissement complet de tout le bâtiment, une démarche qui engloberait des millions. Quant à une reconstruction, elle impliquerait inévitablement une hausse massive du prix de location des appartements, seule solution pour amortir quelque peu ces dépenses. Mais cela irait à l'encontre du but poursuivi par la FSG, qui consiste à proposer des lieux de vacances à des prix modestes. La vente du bâtiment serait en revanche une réelle opportunité pour la coopérative de réunir des fonds qui pourraient être investis dans les deux lieux de vacances restants, ceux de Grindelwald et de Bettmeralp, dont l'entretien impose également des dépenses à la coopérative.



Une large majorité se prononce en faveur de la voie choisie : la vente de Samedan.

Diamant ou gouffre financier ?

« On ne devrait pas se séparer d'un diamant », commente un sociétaire qui s'oppose à cette vente. « Il faut sauver Samedan, beaucoup de familles entretiennent des liens très forts avec cette maison de vacances. Sa vente remet en cause l'existence même de la coopérative », poursuit-il. Sur le plan affectif, l'importance de Samedan est effectivement manifeste chez beaucoup de membres présents dans la salle, dont la plupart y ont passé leurs vacances d'une génération à l'autre. « Mon cœur s'oppose également à cette vente », lui répond un autre sociétaire, « mais ma raison y est malheureusement favorable ». Deux membres de la coopérative ont même pris l'initiative de faire établir un rapport indépendamment de l'administration. Leur intention était de montrer qu'il existait des possibilités de sauver Samedan. « Malheureusement, nous aussi sommes arrivés à la conclusion que, dans l'intérêt de la FSG, il fallait vendre Samedan. »

Le 3 septembre 2025, à l'occasion d'une assemblée extraordinaire des délégués, ceux-ci avaient déjà décidé à l'unanimité de vendre la bâtisse. C'est pourquoi, lors de la présente assemblée générale, le propos n'était pas directement

de voter sur cette vente, mais de modifier les statuts de la coopérative. Ces modifications permettraient en effet de retirer à l'assemblée des délégués certaines compétences décisionnelles et transfèreraient celles-ci à l'assemblée générale. La décision de la vente pourrait ainsi être annulée de manière rétroactive. Finalement, avec 80 % de non, l'assemblée générale s'est clairement prononcée contre toute modification des statuts. Ainsi, la décision prise par l'assemblée des délégués de vendre Samedan reste en vigueur. Le bâtiment de Samedan restera la propriété de la FSG au moins jusqu'à la fin du premier trimestre 2028 et pourra être loué pour des vacances jusqu'à ce moment-là.

Pour terminer, l'Assemblée générale a encore adopté les comptes 2025, qui affichent un petit bénéfice, ainsi que le budget 2026. Elle a nommé deux nouveaux membres à l'organe de contrôle : Urs Frank (en remplacement de Ronald Sidler) et Stefan Bruderer (en remplacement de Reto Lindegger). Par ailleurs, le comité a pris congé de Franz Rindlisbacher, secrétaire, dont la succession n'est pas encore réglée. La rencontre s'est terminée par un apéritif dans une atmosphère détendue et conciliante.

COLLABORATEUR TEMPORAIRE

Un engagement fixe après onze ans

Markus Fischer. Après plus de dix ans en tant que nettoyeur temporaire de voiture aux CFF à Interlaken Ost, on a communiqué à Ümit Tolun en avril 2025 que son contrat de travail prenait fin. Ceci en raison de l'instruction K114.1 du 1^{er} janvier 2023 qui définit une durée maximale de deux ans pour les engagements temporaires, voire maximum six ans chez Clean dans certains cas exceptionnels. D'ici-là, les collaborateurs-trices ont un contrat fixe ou sinon leur engagement prend fin. La directive doit être appliquée au plus tard fin 2026.

Sur les conseils de ses collègues, le membre SEV a déposé une demande d'assistance judiciaire professionnelle auprès de notre syndicat. De nombreuses discussions ont eu lieu entre les représentants du SEV et les CFF, ainsi qu'une correspondance écrite et une pétition : « Ümit Tolun travaille bien et de manière fiable. (...) Nous l'apprécions beaucoup en tant que collègue de travail. Nous prions les CFF de revoir leur décision de se passer des services de Monsieur Tolun et de sa longue expérience. Lui proposer un contrat fixe serait plus que correct », indiquait la pétition. Cette dernière a été signée par 157 collègues puis remise le 15 septembre par Sandro Kälin, président central SEV-TS, à la direction Assistance clientèle et Clean aux CFF.

Le SEV avait également mis l'accent sur l'âge du collègue (56 ans) et ses obligations familiales envers son



MARKUS FISCHER

épouse et leurs trois jeunes enfants en bas âge, et souligné qu'il est bien intégré en Suisse où il est arrivé il y a vingt ans en provenance de la Turquie.

Ainsi, finalement, tout s'est bien terminé : le 1^{er} mars 2026, Ümit Tolun est devenu titulaire d'un poste à temps plein avec un contrat de travail à durée indéterminée. Il est très content. En effet, il perçoit maintenant un revenu régulier, alors que jusqu'à présent il travaillait à l'heure et sur appel et n'arrivait presque jamais aux 40 heures hebdomadaires prévues dans son contrat.

Ümit Tolun est très reconnaissant envers le SEV, ses collègues et ses supérieurs qui l'ont soutenu – et « fier » de travailler aux CFF. Ses collègues d'équipe à Interlaken estiment qu'il l'a bien mérité, car il est un collaborateur très fiable et un collègue de travail agréable et serviable.



CCT SWISS 2027

SEV-GATA lance une pétition

SEV. Les négociations relatives à la CCT 2027 du personnel au sol de Swiss se déroulent certes dans un climat courtois, mais s'avèrent difficiles sur le fond : alors que la délégation de négociation de SEV-GATA fait valoir la nécessité d'améliorations significatives, conformément au sondage auprès des membres et au catalogue de revendications déposé, Swiss et Lufthansa annoncent des programmes d'économies douloureux. Après la deuxième journée complète de négociations du 28 avril, aucun résultat vraiment satisfaisant ne se profile encore.

Le 30 avril, le comité consultatif SEV-GATA, composé d'une vingtaine de membres concernés, a pris connaissance du rapport intermédiaire de la délégation de négociation de quatre personnes de SEV-GATA et lui a donné pour mandat de continuer à s'engager avec détermination en faveur d'améliorations dans la CCT 2027.

Deuxièmement, le comité consultatif a décidé de lancer une pétition :

Pétition sur la CCT Swiss 2027 : Ça suffit – c'est à nous de jouer !

C'est vrai, le secteur aérien traverse une période d'incertitude. Lors de toutes les crises précédentes, nous avons soutenu l'entreprise et accepté nous-mêmes des adaptations de la CCT en tant que victimes de la crise.



La délégation de négociation du SEV-GATA, de gauche à droite : Cédric Steiner, Patrick Arnold, Lawrence Yip et Philipp Hadorn.

Ces dernières années, Swiss a arrangé des centaines de millions.

Les conditions de travail des collaborateurs-trices ne se sont toutefois guère améliorées ces dernières années, alors que les coûts du logement, de l'assurance maladie, etc. ont considérablement augmenté.

La CCT 2027 pour le personnel au sol doit enfin apporter des améliorations significatives. Le rapport intermédiaire issu du deuxième cycle de négociations est préoccupant. En tant qu'employé-e de Swiss, je confirme par ma signature : nous avons attendu assez longtemps. « Basta » (ça suffit) aux tergiversations et à l'attente. Des améliorations tangibles dans la CCT Swiss 2027 sont nécessaires dès maintenant.

La pétition offre à tous les collègues la possibilité de faire passer un message par leur signature. Un grand nombre de signatures doit montrer à quel point les améliorations de la CCT sont importantes pour les collaborateurs-trices de Swiss. Les personnes qui ne sont pas encore membres peuvent également profiter de cette occasion pour enfin rejoindre le mouvement syndical.

Les membres du comité consultatif rendront visite à leurs collègues au cours des prochaines semaines. Sur demande, des informations sur l'état d'avance-

ment des négociations seront fournies sur place. Les membres peuvent s'adresser aux membres du comité consultatif et organiser avec eux des événements, avec le soutien du secrétariat syndical.

Le prochain cycle de négociations aura lieu dans quelques jours.

Commentaire

Philipp Hadorn, président de SEV-GATA et chef de délégation. Le Soundingboard est confiant. Alors que les grèves régulières au sein du groupe Lufthansa en Allemagne (comme récemment) font la une des journaux dans le monde entier, c'est désormais la « voie suisse » qui est mise à l'épreuve : est-il possible d'obtenir des améliorations significatives dans la CCT 2027 à la table des négociations sans causer de nouveaux dommages collatéraux au secteur aérien, déjà instable ? Ou faut-il imiter le style de nos voisins ?

Le Soundingboard fait preuve de détermination. Les responsables de LH et leurs représentants au sein de la direction de Swiss ont les cartes en main : des améliorations tangibles des conditions de travail des collaborateurs de Swiss, la vache à lait de Lufthansa, se font attendre depuis longtemps et seront bénéfiques pour toutes les parties.

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Quelle valeur attribue-t-on à la sécurité du personnel des trains ?

Service de presse ZPV. La 2^e séance du comité central s'est déroulée le 15 avril au restaurant hôtel Linde à Stettlen BE. Il y a tellement de changements actuellement pour le personnel des trains ! Pour les assistant-es clientèle ou les chef-fes, les personnes qui travaillent dans l'assistance clientèle le constatent quotidiennement au travail. Garder une vue d'ensemble, intervenir le plus rapidement possible et se battre infatigablement contre des conditions de travail qui se dégradent continuellement, c'est un défi de taille. Et c'est justement pour cela que les feedbacks provenant de nos membres ainsi que ceux du CC sont très importants et précieux.

Double accompagnement après 22 h

Nous avons appris que depuis le 1^{er} mars, Transsicura fait le double accompagnement du personnel des trains tout à coup seulement en civil au lieu de porter l'uniforme, et ceci par une seule personne. Jusqu'à présent, les CFF n'ont pas fait d'information dans ce sens. Après avoir reçu plusieurs réactions, la section ZPV Lucerne et la CoPe sont intervenues auprès d'Elsbeth Stoller, responsable AC région Centre/sud, ainsi que Ralph Kessler et René Zürcher à l'occasion de la discussion sur les priorités avec la direction AC et Patrick Kummer, vice-président SEV, auprès de Lea Meyer, direction AC et Michael Perler, direction TPO. C'est pourquoi les CFF ont quand même mis une information sur l'appli *Prescriptions*. Entretemps, le concept du double accompagnement a été redéfini par les CFF. Jusque-là, aucun problème. Cependant, nous nous interrogeons sur la valeur qui est attribuée à la sécurité du personnel des trains. Maintenant, il n'y a plus qu'une seule personne de Transsicura qui nous accompagne avec un gilet jaune. Cette personne est seule et ne fait que nous accompagner. En cas d'urgence, elle informe les services qui ont été définis si nous sommes agressés, mais elle n'intervient pas elle-même. Qui a bien pu donner l'ordre de faire des économies précisément à ce point névralgique ? Quel crédit apporter à la déclaration des CFF selon laquelle notre sécurité est importante pour eux et qu'ils y veillent ? Pour nous, l'application du nouveau concept d'accompagnement n'est pas satisfaisante. Et nous n'avons pas dit notre dernier mot à ce sujet.

Négociations sur les BAR

Des journées d'information sur les BAR se sont déroulées dans toute la Suisse ces dernières semaines. Elles ont connu une belle affluence. Ce fut l'occasion de poser des questions et d'obtenir des informations détaillées. Entretemps, la documentation de vote a été imprimée. Elle doit être mise sous pli à la main. C'est pourquoi l'envoi est prévu pour le 30 avril. Les membres ZPV avec un contrat CFF et travaillant dans les trains qui n'auraient pas reçu de documents dans leur boîte aux lettres d'ici au 9 mai peuvent contacter directement René Zürcher (rene.zuercher@sev-online.ch) et ils les recevront ultérieurement. Les cartes de vote devront être retournées jusqu'au 15 mai, puis le dépouillement suivra, supervisé par la CG SEV. Par ailleurs, il est à noter que la brochure est aussi accessible directement sur notre site web www.sev.ch. À vous de jouer ! Chaque voix compte ! Chaque voix est importante ! En lien avec les nouvelles BAR, l'accord sur le double accompagnement a été renégocié avec les CFF et ne serait appliqué qu'en cas d'acceptation des BAR. Cet accord a été discuté au comité central et renvoyé à la délégation de négociations avec quelques propositions d'amélioration.

Discussion sur la fixation des priorités avec la direction AC

Ralph Kessler et René Zürcher ont relevé

divers thèmes issus des rapports de section, tels que les mesures imposées dans le cadre du développement des chef-fes AC suite aux entretiens structurés, selon lesquelles les chef-fes AC devraient donner régulièrement un certain nombre de feedbacks sur les collègues (positifs, mais également négatifs), avec copie aux chef-fes de teams respectifs et respectives. Nous nous insurgons contre une telle mesure ! On a toujours parlé d'une direction spécialisée, mais pas d'une direction personnelle. Il faut également rester critique pour voir comment la collaboration avec les nouveaux AC FK (assistant-es clientèle en charge du contrôle des billets) va se passer. Nous voyons d'un œil critique que ces personnes ne descendent pas du train et que le-la chef-fe de train ne sache même pas comment elles vont alors qu'elles travaillent dans leur propre voiture. Un autre problème est qu'elles ne participent pas non plus au processus de départ, notamment pour les trains plus longs ou ceux qui ont une procédure de départ adaptée. Les CFF appliquent ici la tactique du salami : on nous raconte tout d'abord que cette catégorie de personnel ne sera impliquée que dans le trafic régional, puis on fait un essai pilote pour le trafic grandes lignes dans la région Est. Pour finir, c'est un fait que ces personnes seront ensuite définitivement affectées au trafic grandes lignes. Même si nous portons un regard critique sur cette nouvelle fonction, nous déclarons ceci : le personnel en place doit faire preuve d'un respect mutuel vis-à-vis des nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices. Nous devons montrer le bon exemple.

Essai pilote bodycam

Les clarifications sont en cours aux CFF, mais on considère que le projet pourra débuter en octobre. À ce propos, le SEV a adopté la position suivante :

- Les bodycams ne peuvent pas remplacer des effectifs insuffisants.
- Si quelqu'un souhaite avoir une bodycam, le SEV le-la soutient.
- Les bodycams ne doivent pas servir à surveiller le personnel.

Concernant le **KoA sur la ligne IR13**, la CoPe a informé que des audits seraient faits par les PEX KB en juillet 2026. Ces audits porteront sur le thème KoA, mais sur d'autres également qui seront examinés par les PEX KB. La course d'instruction mise sur pied par les chef-fes d'équipe avec la CoPe était une bonne idée. Malheureusement, l'application a posé des problèmes, car à Zürich certains TL délèguent cette tâche par exemple directement au personnel d'accompagnement qui va jusqu'à Winterthour. Cela n'était pas prévu ainsi et ce n'est pas acceptable.

Les collègues suivants ont été nommés lors des **élections complémentaires à la CoPe** : Massimo Brigatti, vice-président central ZPV pour la CoPe division PP, Peter Fritschi, Coire et Claudio Vitali, Brigue pour la CoPe Surface AC. La ZPV félicite sincèrement les nouveaux membres qui ont été élus à la CoPe.

Aux **RhB**, les négociations vont bientôt commencer pour une CCT d'entreprise. Le comité régional s'est réuni à la mi-mai pour définir les revendications. La situation de la ligne de la Bernina reste un réel défi. Mais tout le monde essaie de trouver une solution. Les mesures nécessaires ont été prises.

Recrutement des membres : depuis le début de l'année, grâce à un recrutement actif, ce sont 48 nouveaux membres qui ont été recrutés. La ZPV adresse ses remerciements à l'ensemble des recruteurs et recruteuses pour le grand engagement dont ils font preuve et leur souhait de garder une motivation intacte pour continuer à recruter de nouveaux membres. Nous avons de bons arguments à présenter, car nous nous battons tous les jours pour toi et pour vous tous.



COPE CFF

Votez pour les candidats du SEV

SEV. Des élections par correspondance ont lieu jusqu'au 26 mai, notamment dans les circonscriptions suivantes :

Production BP Conduite des trains, Région Ouest (2 sièges libres): Le SEV soutient les deux candidats suivants :

David Furrer, PP-BP-ZFR-WT-PN1-GE5.

Benoît Pécoud, PP-BP-ZFR-MSD-PN2-LZ4 (Stage).

CFF Infrastructure, Achats, Supply Chain et production (I-ESP): Le SEV soutient **Zlatko Meza**, I-ESP-BTC-PRB-AUF, pour la Peko Division ET Surface.



Benoît Pécoud



David Furrer



Zlatko Meza

HELVETIA

Rente ou capital ?

À quoi faut-il faire attention lors de la décision ?

Pour conserver sa marge de manœuvre financière à la retraite, il est conseillé de commencer à planifier sa pension de manière individuelle vers l'âge de 50 ans.

Prenez en main votre retraite dès aujourd'hui

La retraite doit être une période de liberté, pas d'inquiétude financière. Pourtant, sans planification précise, des écarts de revenus peuvent apparaître et impacter durablement votre niveau de vie. Plus vous anticipez, plus vous gardez le contrôle. Un entretien personnalisé vous permet d'y voir clair et d'agir à temps.

Une analyse concrète de votre situation

Lors d'un rendez-vous de planification retraite, nous analysons ensemble votre situation actuelle, vos objectifs et le revenu dont vous aurez réellement besoin à la retraite. Cette démarche permet d'identifier d'éventuelles lacunes de prévoyance et de définir les mesures adaptées pour les combler, notamment grâce à une solution du 3^e pilier optimisée sur le plan fiscal.

Vous repartez avec une vision claire, des chiffres précis et des solutions concrètes.

Rente ou capital : ne laissez rien au hasard

Le choix entre rente et capital a des conséquences à vie. Flexibilité, sécurité, fiscalité, protection du conjoint, hypothèque : chaque élément doit être évalué avec attention. Un accompagnement professionnel vous per-

met de prendre une décision éclairée et adaptée à votre situation personnelle.

Sécurisez votre avenir dès maintenant

Le montant futur de votre rente dépend de plusieurs paramètres techniques, dont le taux de conversion. Une analyse détaillée permet d'anticiper les éventuelles baisses de revenus et d'agir en conséquence. Mon objectif lors de ce rendez-vous est de garantir votre sécurité financière et de mettre en place une stratégie personnalisée pour préserver durablement votre niveau de vie. Prenez rendez-vous dès aujourd'hui pour faire le point sur votre retraite et sécuriser votre avenir.

Miguel Balan, conseiller en assurances et en prévoyance auprès de l'agence générale Lavaux Riviera Chablais, ainsi que l'équipe de conseil SEV, se tiennent à votre entière disposition. Vous trouverez de plus amples informations sur www.helvetia.ch/sev.



En partenariat avec

helvetia

Votre assureur suisse

CCT-LEB ET FUSION

Un tournant décisif pour le personnel

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La fusion en cours de plusieurs entreprises de transport concessionnées, dont le LEB, ouvre une phase décisive pour les conditions de travail. Derrière les discours sur les synergies et l'efficacité se joue en réalité un enjeu central : le contenu de la future convention collective de travail. Selon les choix opérés, cette CCT pourra soit consolider les acquis, soit introduire davantage de flexibilité au détriment du personnel. Le SEV entend peser pleinement dans ce processus.

Les négociations autour de la future CCT-LEB s'inscrivent dans un contexte complexe : sortie des TL, intégration progressive dans une holding aux côtés d'autres entreprises comme Travys et MBC, et volonté patronale d'harmonisation. Pour la direction, cette harmonisation rime souvent avec flexibilité accrue. Pour le syndicat, elle doit au contraire se traduire par des garanties claires, inscrites noir sur blanc, et non reléguées à de simples règlements internes.

Temps de travail

Un premier point de friction concerne le temps de travail. Le SEV revendique une semaine de 40 heures pour tout le monde, alors que le personnel de conduite est aujourd'hui à 40,5 heures. La direction refuse pour l'instant cette réduction.

Lors de l'assemblée de section, les membres ont clairement décidé de maintenir cette revendication, considérant que l'inégalité actuelle n'est pas acceptable, d'autant plus que les autres entreprises de la future holding travaillent à 41 heures. Le message est clair : l'harmonisation ne doit pas se faire par le bas.

Indemnités et primes

Autre enjeu majeur : les indemnités et primes, notamment pour le travail de nuit. La revendication syndicale d'une indemnité de 8 francs de l'heure a été refusée à ce stade par l'employeur, alors même que ce montant reste inférieur à ce qui se pratique ailleurs. Les revalorisations obtenues en 2020 – salaires et indemnités – doivent en outre être intégrées explicitement dans la CCT. Le SEV s'oppose fermement à leur dilution dans des annexes ou des règlements modifiables unilatéralement.

Flexibilité organisationnelle

La question de la flexibilité organisationnelle cristallise également les tensions. La direction souhaite importer dans la CCT-LEB le principe du *lieu de service multiple* (LSM), spécifique aux TL. Le syndicat et l'assemblée des membres ont rejeté cette option à l'unanimité. Pour le personnel, le LSM signifie davantage de déplacements imposés, une organisation du travail plus imprévisible et une atteinte directe à l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Le SEV rappelle que le lieu de travail du LEB



Quelles conditions de travail au LEB après la fusion ? Les négociations, c'est maintenant !

est Echallens et que toute modification doit faire l'objet d'un accord clair. Pour des cas très spécifiques, une exception pourrait être négociée, pour autant que cela soit bien encadré et précisé. La direction s'est engagée à fournir prochainement des propositions écrites posant des garde-fous clairs. Ces derniers seront soumis aux membres.

Grossesse et maternité

Dans le cadre des négociations de la CCT-LEB, le SEV se réjouit de la fin d'une discrimination injustifiée. Les femmes enceintes et les jeunes mères mises en arrêt de travail en raison de la grossesse ou de la maternité (avant et après 16 semaines de congé maternité) ne seront plus pénalisées par une réduction des annuités (comme le prévoit actuellement l'art. 54. al. 4 de la CCT-TL).

Commission du personnel

Dans les secteurs administratifs et d'exploitation, les enjeux ne sont pas moindres. Le projet de CCT prévoit l'instauration d'une commission du personnel calquée sur le modèle TL. Là aussi, l'assemblée s'est montrée réservée, préférant des commissions techniques ciblées, mieux adaptées à la taille et à la culture du LEB. L'objectif est d'éviter une structure lourde et concurrente du syndicat, tout en garantissant une réelle participation du personnel sur des sujets concrets comme les horaires, les uniformes ou les équipements.

Avantages sociaux

Enfin, la question des avantages sociaux – FIP, FVP, jours fériés, droits acquis – illustre parfaitement l'enjeu global de la négociation. Par exemple, le SEV a obtenu la gratuité de l'AG 2^e classe pour tout le personnel (qui vient d'être perdue aux TL). La direction a donc fait un pas vers le personnel, mais refuse de l'inscrire dans la CCT, préférant l'intégrer dans un règlement.

Pour le SEV, ces éléments doivent impérativement figurer dans la CCT afin d'être protégés. Les inscrire uniquement dans un règlement d'entreprise reviendrait à les fragiliser et à ouvrir la porte à des reculs futurs.

« Le contexte de négociation est difficile en raison du calendrier de la fusion qui nous est imposé et des pressions qu'exercent les acteurs et décideurs à l'origine du processus. Ils s'opposent à une trop bonne CCT qui ferait référence au sein de la holding », déplore Aline Zuber, secrétaire syndicale SEV responsable du LEB.

La future CCT-LEB sera donc bien plus qu'un simple document technique. Elle déterminera si la fusion débouche sur une amélioration réelle des conditions de travail ou sur une flexibilisation accrue au nom de l'efficacité. Le SEV l'a rappelé : sans garanties collectives fortes, il n'y aura pas d'accord. La mobilisation et la solidarité du personnel resteront décisives pour peser face aux intérêts patronaux. Une information régulière de l'état d'avancement des négociations sera distribuée et les membres auront, comme toujours, le dernier mot sur le résultat final.

REGIONALPS

Contre la violence



Michel Nicolet, le directeur de RegionAlps (à g.), en compagnie du président du comité SEV-RegionAlps et du secrétaire syndical Vincent Barraud officialise la signature de la Charte contre la violence dans les TP.

Binggeli Werner; 1934; chef d'atelier, Biel/Bienne, PV Biel-Bienne.

Coulon Roland; 1938; secrétaire d'exploitation, Bure, PV Jura.

Martin Carmela; 1934; veuve de Lucien, Peseux, VPT transN.

Mueller Philippe; 1956; technicien de maintenance, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

Schneuwly Charles; 1941; Schmiten FR, VPT tpf.

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

DÉCÈS

VOTATIONS DU 14 JUIN

Un salaire de dignité pour le canton de Vaud

Yves Sancey. Le 14 juin prochain, les citoyennes et citoyens vaudois sont appelés aux urnes pour une décision historique. Face à l'explosion du coût de la vie, le monde du travail se mobilise derrière deux initiatives populaires pour un salaire minimum à 23,60 francs. Un combat soutenu par l'Union syndicale vaudoise (USV), dont le SEV est membre, pour mettre fin à la précarité des travailleurs de l'ombre.

C'est un rendez-vous que le patronat et la droite auraient aimé éviter. Dans quelques semaines, le canton de Vaud pourrait rejoindre Genève, Neuchâtel ou le Jura dans le camp de la dignité salariale. Le constat de départ est implacable : dans l'un des cantons les plus riches de Suisse, plus de 20 000 personnes travaillent à plein temps sans pouvoir boucler leurs fins de mois. Loyer, primes d'assurance-maladie : tout augmente, sauf les bas salaires.

Pourquoi deux initiatives ?

Le mouvement syndical a lancé une double offensive. La première vise à inscrire le principe du salaire minimum dans la Constitution vaudoise, la seconde en définit les modalités. Initialement fixé à 23 francs, le montant a été indexé à l'inflation

pour atteindre 23,60 francs de l'heure.

Les syndicats rejettent fermement le contre-projet du Conseil d'État. Ce cheval de Troie permettrait de déroger au salaire minimum légal dès lors qu'une Convention collective de travail (CCT) existe, même avec des salaires inférieurs. Voter pour les initiatives, c'est garantir un filet de sécurité réel, et non symbolique.

L'exemple genevois : une réussite

L'exemple de Genève, qui a adopté le salaire minimum en 2020, prouve que la mesure fonctionne. Contrairement aux prophéties catastrophiques de la droite, l'emploi n'y a pas chuté. Au contraire, cela a permis une baisse concrète des dépenses liées à l'aide sociale. À Genève, le salaire minimum (désormais à 24,32 francs) a stabilisé le pouvoir d'achat des ménages les plus précaires, prouvant que la régulation est un moteur de paix sociale et non un frein économique.

La solidarité du SEV

Au sein de l'USV, le Syndicat du personnel des transports (SEV) soutient activement cette lutte. Si le

cœur des transports publics vaudois reste bien encadré grâce à l'absence de mise au concours des lignes, la précarité guette le secteur.

On pense notamment aux entreprises de nettoyage mandatées pour l'entretien des véhicules et des infrastructures, ou aux petits sous-traitants périphériques.

Pour le SEV, la solidarité est un principe de base. « Même si nos conventions collectives garantissent des conditions correctes dans les grandes régies, nous ne pouvons accepter que ceux qui nettoient nos trains ou assurent les services annexes vivent dans la pauvreté », souligne-t-on dans les rangs du syndicat. « Un plancher salarial cantonal renforce la position de tous les travailleurs lors des négociations de CCT. »

Pourquoi voter OUI ?

Voter OUI aux deux initiatives le 14 juin, c'est un acte de justice sociale :

1. Combattre la pauvreté : Nul ne devrait travailler 40 heures par semaine et dépendre de l'aide publique.

2. L'égalité salariale : Les bas salaires touchent majoritairement les femmes ; ce vote est un levier concret pour réduire les écarts.

3. Responsabiliser les employeurs : Le salaire minimum met fin à un système où l'État doit compléter les revenus de salariés dont les patrons ne paient pas assez pour vivre.

Le 14 juin, le choix est limpide : c'est OUI aux initiatives et NON au contre-projet qui vide la mesure de sa substance.

SOUS-FÉDÉRATION LPV

Des chiffres records, certes – mais pas au détriment du personnel des locomotives

Hanny Weissmüller. Les CFF annoncent des records : un nombre de voyageurs jamais atteint, une ponctualité exemplaire, un bénéfice élevé (dont la moitié provient d'effets ponctuels liés à la caisse de pension). Dans le même temps, ils appellent à poursuivre les économies et à gagner encore en efficacité. Nous, à la LPV, l'affirmons clairement : ce sont nous, le personnel de terrain, qui avons réalisé ces performances. Une pression accrue sans ressources supplémentaires met en péril la sécurité, la santé et la motivation.

Ce que cela signifie pour nous, conductrices et conducteurs de locs – expliqué simplement

- Plus de passagers et plus de trains signifient plus de services le week-end et la nuit, plus de contraintes, plus de pression sur la vie privée.
- Les agressions contre les collaborateurs sont en hausse. Le personnel des locomotives est également concerné : lors de l'accès au train, lors des manœuvres, en cas de perturbations.
- Une partie des « bénéfiques » est virtuelle. Pas un franc n'est consacré à la réduction de la dette, au matériel roulant ou aux salaires. Il est erroné d'en déduire des programmes d'économies sur le personnel.
- Plus de 20 000 chantiers et fermetures totales augmentent la complexité : détours, horaires serrés, souvent sans véritable marge de manœuvre.

Ce qu'on défend en tant que LPV

1. Plus de personnel en cabine et de véritables réserves
 - Former et recruter des conductrices et conducteurs de locomotive supplémentaires.
 - Prévoir des réserves suffisantes pour faire face aux absences et aux déviations dues aux travaux.
 - Une planification fiable des besoins en personnel jusqu'en 2030, afin de garantir la formation, la connaissance des lignes et des véhicules.
2. Des services prévisibles, un véritable repos

- Moins de modifications de dernière minute des plannings de service ; des règles claires en cas de réorganisation.

- Respect strict des temps de repos et des pauses. Pas de planification à la limite.

- Pas d'interruptions artificielles du travail qui ne servent qu'à rompre la monotonie des services, mais n'apportent aucune valeur ajoutée au personnel.

3. Des horaires réalistes et la sécurité de l'exploitation

- Des temps de trajet réalistes avec des marges de manœuvre, en particulier au niveau des chantiers et des gares frontalières.

- Pas d'« économies d'énergie » source de stress

- Temps de conduite et de rotation adaptés, sans pression.

- Accès et lieux de relève sécurisés, chemins sécurisés vers les toilettes et les salles de pause.

4. Cabine de conduite et infrastructure : saines et adaptées à la pratique

- Cabines de conduite dotées d'une climatisation fiable, peu bruyantes, avec des sièges ergonomiques ; les installations défectueuses sont réparées en priorité.

- Des possibilités suffisantes de pause et d'accès aux sanitaires

- Capacité d'atelier et pièces de rechange suffisantes pour ne pas devoir recourir en permanence à des « solutions de secours. »

5. Protection et sécurité juridique

- Renforcement de la police des transports et des escortes dans les zones sensibles et aux heures de pointe (et en dehors).

- Des concepts de protection clairs, une protection juridique complète et un suivi professionnel après les incidents.

- Droit de « stop-work » : lorsque la sécurité n'est pas garantie, la sécurité prime – sans pression.

6. Numérisation mesurée

- Les nouveaux outils numériques ne doivent pas devenir un moyen de contrôle caché des performances. Des règles claires sur ce qui est enregistré et comment ces données sont utilisées.

- Évaluation de l'impact technologique avant la mise en place : facilité d'utilisation, charge de travail, conséquences des erreurs.

7. Transport de marchandises : restructuration sans suppressions d'emplois

- Garantir l'emploi chez CFF Cargo : pas de licenciements pour raisons économiques, mais plutôt des reconversions et des mutations internes.

- Préserver le réseau de dépôts et la connaissance des lignes afin que la production reste stable et que les itinéraires ne se dégradent pas.

Nos attentes envers les CFF et la Confédération

- Reconnaissance et prise en compte de ces points – avec des propositions de mesures.

- Les investissements dans le matériel roulant, l'énergie et la numérisation doivent s'accompagner d'investissements dans le personnel, la formation et l'emploi.

- Lier les objectifs de primes à la sécurité, à la satisfaction et à la formation – et non à des objectifs d'économies à court terme.

Conclusion : dans toute la Suisse : des records – les mêmes défis

Ce n'est pas seulement aux CFF, mais aussi dans de nombreuses compagnies ferroviaires suisses que des chiffres records sont actuellement enregistrés : trains pleins, cadences serrées, nouvelles offres. La charge de travail dans la cabine de conduite et dans l'exploitation augmente partout.

Nous négocions de manière constructive et axée sur les solutions. Parallèlement, nous informons nos membres en toute transparence et sommes prêts à prendre des mesures opérationnelles et politiques si nécessaire. Car sans nous, les conductrices et conducteurs de locomotive, aucun train ne roule. Notre travail mérite le respect – dans des conditions sûres et équitables.

Par le personnel des locomotives – pour le personnel des locomotives ! Avec la force collective du SEV !

terre, 80 % des travailleurs ont subi des abus au cours de l'année écoulée. Plus d'un répondant sur cinq a été victime d'agressions physiques, tandis que le harcèlement sexuel et les menaces quotidiennes explosent, particulièrement dans l'éducation et les transports. Face à ce constat, le TUC martèle que la violence n'est pas « une partie du métier ».

Revendications phares de 2026

La campagne s'articule autour de trois axes urgents :

1. **Tolérance zéro contre la violence** : Le syndicat exige des protections légales renforcées et une augmentation du financement de l'organisme de santé et de sécurité (HSE) pour multiplier les inspections.

2. **Une mission nationale contre l'amiante** : Le secrétaire gé-

néral, Paul Nowak, a appelé ce 28 avril à un programme public massif pour éradiquer l'amiante des écoles et hôpitaux, responsable de 5 000 décès annuels au Royaume-Uni.

3. **Santé mentale** : Le TUC demande que les risques psychosociaux (stress, épuisement) soient reconnus comme des dangers professionnels au même titre que les risques physiques.

Mobilisation nationale

Partout en Angleterre, une minute de silence a été observée à midi pour « honorer les morts et lutter pour les vivants. » En déposant une gerbe à Liverpool, le TUC a rappelé que derrière chaque statistique se trouve une famille brisée, exigeant que la prévention devienne enfin une priorité politique absolue.

TRANSN

Système salarial validé

Yves Sancey. Initialement, l'objectif était de renouveler la convention collective de travail (CCT) et un système salarial aux Transports publics neuchâtelois (TransN) pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026. « En raison des changements à l'intérieur de la direction et d'une période sans direction ni ressources humaines, nous n'avons pas pu avancer comme on le voulait », explique Jean-Pierre Etique du SEV. Le report des négociations au 1^{er} janvier 2027 a été accepté par l'assemblée générale, moyennant une compensation financière sous la forme d'une « prime de patience. »

Les discussions sur le système salarial ont ensuite été menées à un rythme soutenu. « On a mis le turbo, on a négocié presque toutes les deux semaines pendant cinq mois », souligne le secrétaire syndical. L'enjeu était clair : corriger des inégalités historiques et améliorer l'attractivité des fonctions les plus mal rémunérées. Le nouveau système prévoit une revalorisation généralisée : les classes salariales les plus basses (2 à 7) disparaissent et l'ensemble du personnel concerné est repositionné dans des classes supérieures, avec de meilleures perspectives d'évolution grâce au système des échelons. « Ça leur permet vraiment d'avoir des perspectives salariales », insiste Etique.

Pour les conductrices et conducteurs de bus, le résultat est particulièrement tangible : cette fonction gagne deux classes salariales. Les mécaniciens de locomotive VE gagnent trois à quatre classes, et les fonctions techniques et de maintenance classées en 9, bénéficient également d'un repositionnement vers le haut. Un principe, auquel le syndicat était attaché, a guidé toute la négociation : « Ne laisser personne au bord de la route ». Même lorsque des promesses d'augmentations avaient été faites de manière unilatérale par l'ancienne direction, le SEV a refusé toute baisse de salaire ou retrait d'acquis.



D'autres améliorations figurent dans le paquet adopté : hausse de l'indemnité du dimanche et de nuit, harmonisation des indemnités pour la suppression des congés planifiés. Grâce à l'excellent travail de la délégation de négociation, « le maximum de ce qu'il était possible d'obtenir sans mettre en danger le futur financier de l'entreprise a été obtenu », indique Laurent Juillerat, co-président de la section SEV-VPT-TransN. Le montant total de négociation n'est vraiment pas négligeable. « Sans réduire le droit aux vacances usuelles dans la branche, l'assemblée a accepté de céder un jour de vacances isolé, en participant pour une petite partie au financement du système », précise Jean-Pierre Etique.

Présenté lors de l'assemblée générale du 22 avril, le paquet a été accepté sans opposition. Pour le SEV, cette large adhésion s'explique par la méthode suivie : « Les négociations se sont déroulées dans un esprit constructif, respectueux et transparent. C'est la clé, dans le cadre d'un bon partenariat social pour avancer dans la bonne direction ». Jean-Pierre Etique qualifie le résultat de « bon dans le contexte actuel ».

Le travail n'est toutefois pas terminé. Les annexes restantes de la CCT et la CCT elle-même devront encore être finalisées et soumises au personnel. Cela sera l'objet de l'assemblée du 19 novembre.

Mais cette étape marque déjà une avancée significative : une base salariale assainie, plus juste, et un signal clair que l'engagement collectif et la négociation syndicale portent leurs fruits chez TransN.

PV VALAIS

Nouvelle secrétaire

Patrick Rouvinez. La 109^e assemblée de la section PV Valais le 16 mars à Martigny s'est déroulée sans accroc. À la suite des informations générales du président sur les activités de la section, de la sous-fédération ainsi que du SEV, il a aussi mis l'accent sur l'importance de la votation fédérale du 14 juin « pas de suisse à 10 millions » et des dangers de cette initiative populaire.

Les comptes 2025 et le budget 2026 furent acceptés à l'unanimité. Un grand merci à Margrit pour son excellent travail pendant sa première année en fonction.

Le point fort fut sans aucun doute l'élection de la nouvelle secrétaire de la section. Corinne Greber s'étant présentée pour ce mandat, elle a été élue à l'unanimité et sous les applaudissements. Le comité se réjouit que Corinne rejoigne le comité et lui souhaite la bienvenue. Le comité est maintenant paritairement composé (3 femmes/3 hommes)



Corinne Greber, la nouvelle secrétaire de la section PV Valais.

si on ne compte pas le président.

Les représentantes de la section à l'assemblée des délégués (AD) à Sargans du 19 mai seront Margrit et Caroline. Patrick représentera la section à l'AD du SEV à Lausanne le 11 juin.

À ne pas oublier : 24 juin, sortie annuelle en bas-valais, 15 septembre, traditionnelle sortie « Raclette » à Vétroz et la fête de Noël à Martigny le 10 décembre.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

TUC sonne l'alarme

SEV. Sous le cri de ralliement « Personne ne devrait aller travailler avec la peur au ventre », la principale confédération syndicale du Royaume-Uni TUC a marqué la Journée internationale de commémoration des travailleurs le 28 avril 2026 par une offensive d'envergure. Le message est clair : la sécurité n'est pas une option, mais un droit vital.

Le TUC a dévoilé une enquête alarmante montrant qu'en Angle-

Retraités

21.5.

Retraités VPT-Lac Léman

Assemblée générale 2026 du groupement des retraités de la CGN. Notre prochaine assemblée générale se déroulera le jeudi 21 mai 2026 à 11 heures au refuge du Censuy de Renens comme pour les années précédentes. Elle sera suivie d'un apéritif et d'une raclette. Tu recevras en temps utile les détails et l'ordre du jour de cette assemblée générale par courriel ou par courrier postal. Tu peux déjà t'inscrire auprès du secrétaire sur son adresse email : monbonron@bluewin.ch en attendant la convocation détaillée qui suivra. Le comité se réjouit de ta participation à cette journée officielle et festive.

21.5.

PV Neuchâtel et Jura

Sortie. Un petit sommet du Jura neuchâtelois : Pouillere 7½ km – montée 310 m – descente 240 m – 2½ h (2 h le matin + ½ h l'après-midi). Le point de vue de Pouillere se trouve au nord-ouest de la Chaux-de-Fonds. La vue s'étend particulièrement au nord sur la région du Russey et de Charquemont de l'autre côté du Doubs. On peut s'épargner 1,2 km de marche en prenant le bus 310 (10h02 quai E) ou 304 (10h07 quai B) de la gare de la Chaux-de-Fonds jusqu'à l'arrêt MU-ZOO (parc animalier) que nous traversons. Dès la sortie de la ville, montée en forêt, en partie goudronnée, jusqu'au Gros Crêt, puis sentier à travers pâturages jusqu'à Pouillere (pause apéritif). Après une courte descente, sentier à plat en lisière de forêt jusqu'au restaurant du Maillard. L'après-midi, descente d'une ½ heure en forêt et pâturages boisés jusqu'au village des Planchettes. Neuchâtel: dép. 9.29 voie 4 La Chaux-de-Fonds arr. 9.57

Parcours pédestre : La Chaux-de-Fonds (992 m) – Bois du Petit-Château (1020-1040 m) – Gros Crêt (1201 m) – Pouillere (1277 m) – La Sombaille (1255 m) – Le Maillard (1242 m) – Les Planchettes (1063 m) Total: 7,5 km, 310 m (montée), 240 m (descente), 2 h 30. Repas au Maillard vers 12h15 : rôtis (au saindoux) – jambon à l'os – sauce aux champignons – œufs – salade pour environ CHF 22.–

Les Planchettes dép. 15.58, bus 371 La Chaux-de-Fonds arr. 16.18 / dép. 16.32 voie 6 Neuchâtel arr. 17.00 Inscriptions jusqu'au samedi 16 mai à : Yvan Renevey, Bellevaux 26, 2000 Neuchâtel, renevey26@gmail.com, 032 725 62 88

17.6.

PV Vaud

Tournois de pétanque. Le comité de la section SEV PV Vaud organise son 5ème tournoi de pétanque en doublette, Mémorial René Guignet, le mercredi 17 juin 2026 au boulo-drome « Ça Marche » de Cossonay.

Ce tournoi est ouvert à toutes et tous les membres PV des sections romandes et il n'est pas nécessaire d'être un pro pour y participer. Les Conjointes et conjoints sont les bienvenus. Pour les joueuses et joueurs se déplaçant en transport public, une prise en charge est prévue à l'arrivée du funiculaire à Cossonay-Ville entre 09h15 et 9h30 et pour le retour en fin de journée. Le tournoi débutera à 09h45. Chaque équipe aura l'occasion de jouer au minimum 4 parties. Le montant de l'inscription, comprenant le concours, l'apéro et le repas de midi, y.c. les cafés, sans les boissons est fixé à 35.– francs par personne. Paiement sur place. Si possible, munissez-vous de monnaie. Inscriptions des équipes est prévue jusqu'au mardi 09 juin 2026, par courriel à rolandbasset1956@gmail.com ou par tél ou message sur WhatsApp au 079 223 21 08 en précisant, le nom et prénom des

joueurs, un no de téléphone ou une adresse électronique, ainsi que si vous venez en transports publics. Avec cette activité, nous espérons éveiller votre intérêt et c'est avec plaisir que nous vous accueillerons par n'importe quel temps à Cossonay. Alors venez nombreux vous amuser et passer une bonne journée. Les organisateurs

25.6.

PV Fribourg

Sortie annuelle en train et bus à Vicques.

• Payerne dp 08.01 – Estavayer dp 08.10 – Yverdon ar 08.26 – dp 08.31 – Delémont ar 09.48
• Bulle dp 06.59 – Romont dp 07.19 Fribourg ar 07.41 – dp 07.47 – Neuchâtel ar 08.42 – dp 08.53 – Delémont ar 09.48

De Delémont, nous continuons par un bus spécial pour Vicques, plus précisément l'Arche de Noé, où nous pourrions découvrir plus de 3000 animaux naturalisés et mis en scène dans leur décor naturel.

Après cette visite, nous reprenons le bus spécial à destination de Courroux où nous prendrons le repas de midi (menu du jour) à l'Hôtel de l'Ours.

Horaire retour

• Courroux, Les 3 Farine dp 14.46 – Delémont ar 14.56 – dp 15.11
• Direction Payerne : Yverdon ar 16.28 – dp 16.34 - Estavayer ar 16.49 – Payerne ar 16.59
• Direction Fribourg : Neuchâtel ar 16.07 – dp 16.17 – Fribourg ar 17.13 – dp 17.34 – Romont ar 17.51 – Bulle ar 18.10

Possibilité de partir de Courroux une heure plus tard également
Délai d'inscription : lundi 22 juin
Inscription par mail – sms – WhatsApp chez Roland Julmy rjulmy@bluewin.ch / 079 502 72 11
L'inscription est garantie pour les 19 premières personnes inscrites. S'il y a plus de monde, l'inscription ne sera confirmée que si nous pouvons disposer d'un bus plus grand. Pour information, cartes Raiffeisen pas valables pour la visite de l'Arche
Titre de transport : Chaque participant se procure son titre de transport. AG, carte journalière AG ou billet jusqu'à Delémont et retour. Coûts de la sortie : 35 francs par personne (yc trajet en bus spécial pour Vicques et retour et repas de midi (sans boissons). Visite de l'Arche est offerte par la section.

PV VAUD

AG du jeudi 16 avril



PHOTOS: YVES SANCEY

Dominique Tissières. L'assemblée générale du jeudi 16 avril 2026 s'est déroulée en présence de 54 membres.

Bienvenue Dans son mot de bienvenue, le président Roland Basset salua, avec plaisir, tous les membres présents. Il a eu une attention particulière envers les membres sympathisants et donateurs : « Je tiens à remercier tous particulièrement nos généreux donateurs/donatrices, ainsi que nos membres sympathisants/sympathisantes, pour leur soutien. »

Hommage Un hommage fut rendu aux 73 collègues décédés durant l'année 2025. L'énoncée de leurs noms fut entrecoupée par des strophes d'un poème : « Ne vous attachez pas à moi à travers vos larmes. Soyez heureux de toutes les années passées ensemble. Je vous ai donné mon amour. Vous pouvez seulement deviner combien de bonheur vous m'avez apporté. »

Les comptes Les divers postes de la comptabilité présentent des chiffres noirs. Les applaudissements des membres présents à cette assemblée ont salué la parfaite tenue des comptes par le caissier Dominique Steiner et reconnu le travail de la commission de gestion.

Activités au sein de la section et du comité Roland Basset a fait un compte rendu précis des 6 activités communes au sein de la section et des 11 principaux engagements du comité, en 2025. Il souligne l'importance des visites aux nonagénaires et aux centenaires. Des visites aux malades, en souhaitant que les familles, en toute liberté, informent le comité de la situation des collègues atteints dans leur santé, ainsi que la présence, dans la mesure du possible, de membres du comité aux cérémonies funéraires.

Rencontres au niveau suisse, en 2025 Roland Basset mentionne l'assemblée des délégués du 11 juin 2025* et enchaîne avec l'assemblée des délégués du 7 octobre 2025. Durant l'assemblée du 7 octobre 2025, Jean Christophe Schwaab a parlé de l'intelligence artificielle : « [...] même s'il ne faut pas nier les inconvénients, une évolution qui comporte à la fois

des opportunités et des risques et qui ne s'arrête pas devant nous, les seniors. Mais, en aucun cas, l'intelligence artificielle ne remplace les relations humaines. »

La caisse de pension. Constat : « À la fin 2024, le taux de couverture était de 110,8%. À la fin 2025, le taux de couverture était de 111,6% . Le SEV est de la partie, nous pouvons affirmer que sans le SEV et tous ses membres, nous n'en serions pas là à ce jour. »

Conférence du jour. Sous forme d'anecdotes, avec comme thème la radio hors les murs, Jean-Pierre Amann nous a raconté ses moments croustillants, vécus avant, pendant ou après, les émissions mises en ondes. Jean-Pierre Amann, musicologue averti, avec comme locomotive, l'œuvre du compositeur suisse, Arthur Honegger, Pacific 231, trouva le juste lien entre musique et chemin de fer.



Auditeur attentif. Notre collègue, Yves Sancey a suivi le déroulement de cette assemblée générale, animée à bon escient par le plaisir certain de retrouvailles entre collègues retraités. Merci, Yves, de ta présence et de ton soutien.

Les anciens croient à l'importance d'un syndicat. Roland Basset : « Comme toujours, la solidarité doit rester l'argument principal d'appartenance au syndicat, et nous, les retraités, membres de la PV Vaud, nous nous devons d'être solidaires avec nos membres actifs, comme l'ont été nos anciens avec nous. »

Prochaine assemblée générale : jeudi 15 avril 2027.

Agenda 6/26

SEV LPV

Assemblée et raclette à Delémont

Yves Sancey. Le 7 mai s'est tenue à Delémont l'assemblée annuelle des membres de la section SEV – LPV. Celle-ci a été précédée d'un moment qui a permis à près de trente collègues de déguster une raclette dans la convivialité et la solidarité.



L'après-midi, durant l'assemblée, le secrétaire syndical Vincent Barraud a présenté le résultat des négociations BAR à la quinzaine de membres présents. La grande insatisfaction du personnel liée à la très faible diversité des tours de service ainsi qu'à un sous-effectif chronique a été un thème central de l'assemblée. Le personnel est résolu à poursuivre la lutte pour améliorer une situation vécue comme intenable, il a été relevé qu'il était systématiquement promis, depuis plusieurs années, que cette situation serait temporaire, le personnel ne croit plus aux promesses, il veut des actes.

Enfin, le président de l'Union syndicale jurassienne était invité à l'assemblée (photo de gauche). La section LPV – Delémont lui a remis



PHOTOS: MIKE AUDETAT

un certain nombre de signatures pour soutenir l'initiative « salaire minimum jurassien ». Les membres ont par ailleurs décidé de participer activement à la journée de revendication des travailleurs du 1^{er} Mai.

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

d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–.
Annonces: Syndicat du personnel des transports SEV, Annonces, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, zeitung@sev-online.ch,
Pré-press: CH Regionalmedien AG
Imprimerie: CH Media Print AG, chmediaprint.ch
Prochain journal: le 29 mai 2026.
Délais pour les annonces / sections et l'agenda: 18 et 19 mai 2026 à 12h.

CRISE PÉTROLIÈRE

Transports publics résilients



Yves Sancey, avec ETF
yves.sancey@sev-online.ch

La crise pétrolière actuelle agit comme un révélateur. Elle montre à quel point nos sociétés restent dépendantes du pétrole et combien les transports publics (TP) constituent une réponse essentielle pour garantir mobilité, justice sociale et résilience. Une large coalition de la société civile européenne appelle à une réaction politique forte.

La fermeture durable du détroit d'Ormuz et la flambée des prix de l'énergie ont déclenché ce que l'Agence internationale de l'énergie (AIE) qualifie de plus grand choc énergétique de l'histoire récente. Dans ce contexte, une large coalition de la société civile européenne s'appuie sur un rapport de l'AIE pour appeler à une réaction politique forte. Il faut investir d'urgence dans des transports publics (TP) fiables, accessibles et bien financés.

Parmi la quinzaine d'organisations issues de la société civile (environnement, mobilité, villes, monde du travail) signataires de l'appel aux décideurs politiques européens, nationaux, régionaux et locaux figure la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), à laquelle le SEV est affilié.

Pour les signataires de l'appel, « cette crise doit être un signal d'alarme pour les décideurs

politiques européens afin qu'ils considèrent les TP comme un service public stratégique. Lorsque le carburant devient trop cher et qu'il n'existe aucune alternative, les conséquences pour les ménages et les communautés peuvent être catastrophiques. »

Une dépendance au pétrole qui fragilise

Pourquoi la recommandation no 3 du rapport de l'AIE met-elle clairement l'accent sur un transfert massif de la mobilité motorisée individuelle vers les TP et la mobilité active ? Parce que le transport routier représente environ deux tiers de la consommation de pétrole dans de nombreux pays européens, et que près de 60 % de cette consommation est liée aux voitures. Dans certaines villes, les trajets courts de moins de 30 km peuvent même représenter jusqu'à la moitié de la consommation de pétrole des véhicules privés. Cette dépendance rend les ménages très vulnérables aux chocs énergétiques.

Les chiffres d'Eurostat sont parlants : en 2024, plus de 50 % de la population de l'Union européenne n'a jamais utilisé les TP. Dans plusieurs pays, cette proportion dépasse largement les 60 %. Ces personnes, souvent situées dans des zones rurales, périphériques ou mal desservies, n'ont souvent pas d'alternative crédible à la voiture. Lorsque les prix du carburant augmentent brutalement, ce sont leur accès au travail, aux soins, à l'éducation et à la vie sociale qui sont menacés. La mobilité n'est pas un luxe : elle

conditionne la participation à la société.

Face à cette situation, la coalition rappelle que les TP ne sont pas seulement un levier climatique. Ils constituent une infrastructure de sécurité collective.

TP, pilier de la résilience collective

En période de crise énergétique, ils permettent de maintenir la mobilité pour toutes et tous, indépendamment du revenu ou de la possession d'un véhicule. Ils renforcent aussi l'indépendance énergétique, réduisent les émissions de CO₂ et limitent les coûts économiques liés aux embouteillages, estimés à près de 100 milliards d'euros par an en Europe.

Encore faut-il que ces TP existent réellement et répondent aux besoins quotidiens : des réseaux denses, des cadences suffisantes, une bonne interconnexion entre régions et une accessibilité garantie pour toutes les populations. La coalition souligne que rendre les TP attractifs ne passe pas que par la baisse des tarifs, voire la gratuité. Il faut investir dans l'entretien, l'extension des réseaux, le premier et le dernier kilomètre, ainsi que dans des infrastructures sûres pour la marche et le vélo, qui complètent l'offre. Or, l'extension des réseaux, pourtant urgente, est reportée, et l'entretien essentiel est négligé.

La Suisse fait figure d'exception en Europe grâce à la qualité et à la densité de son réseau. Mais elle n'est pas à l'abri : la pression sur les finances publiques, la hausse des coûts et la pénurie

de personnel touchent aussi les TP helvétiques. La crise actuelle rappelle que ces acquis doivent être consolidés et non affaiblis. Ce qui est valable pour le transport de voyageurs est bien sûr valable pour le transport de marchandises qui constitue une réponse à la crise climatique et un outil d'indépendance énergétique. La flambée du diesel a frappé de plein fouet les transporteurs routiers et rappelé cet enjeu stratégique.

Investir aussi dans le personnel

Un point central de l'appel concerne le personnel. Sans effectifs suffisants et sans conditions attractives de travail, aucun système de TP ne peut être fiable et résilient. La coalition insiste sur la nécessité d'investir dans les travailleuses et travailleurs : lutte contre la surcharge de travail, prévention des agressions, amélioration des conditions de santé et de sécurité, reconnaissance des métiers. Ces enjeux sont déterminants pour rendre le secteur attractif auprès des jeunes et des femmes.

Pour la coalition signataire de l'appel, continuer à sous-financer les TP revient à renforcer la dépendance à la voiture et à exposer les populations aux chocs futurs. Investir durablement dans les TP, c'est faire un choix stratégique en faveur de la justice sociale, la cohésion territoriale et la souveraineté énergétique. Avec ce rappel : face aux crises énergétiques, la voiture individuelle est une faiblesse structurelle. Les TP, eux, sont une force collective.



L'OVNI SOVIÉTIQUE ABANDONNÉ

Omar Cartulano

Depuis 1981, la Maison monumentale du Parti communiste bulgare se dresse, menaçante, au sommet d'une montagne au centre de la Bulgarie. Le monument de Buzludza est un exemple singulier d'architecture brutaliste, abandonné

depuis la fin du régime communiste. Après des années de négligence et de vandalisme, un projet a été lancé pour préserver son existence et sauver les riches et précieuses mosaïques qu'il abrite.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Quels changements interviennent pour les B100 I-VU lorsque les critères sont remplis ?

- Ils restent au niveau d'exigence actuel et reçoivent une prime unique.
- Ils sont automatiquement certifiés pour les lignes internationales.
- Ils passent au niveau d'exigence G.

2. Quel est le taux d'agressions subies par le personnel des bus ?

- 13%.
- 36%.
- 49%.

3. Pourquoi le 1^{er} mai est-il important pour le mouvement ouvrier ?

- Il marque le jour où les prix des billets dans les TP sont fixés à l'échelle mondiale.
- Il commémore la lutte acharnée pour l'affirmation des droits des travailleurs.
- C'est la date officielle pour la conclusion de nouveaux accords commerciaux en Europe.

4. Quels lieux font actuellement partie du portefeuille de la FSG ?

- Grindelwald et Bettmeralp.
- Samedan, Grindelwald et Bettmeralp.
- Grindelwald, Bettmeralp et Saint-Moritz.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 19 mai 2026**:

Par e-mail: mystere@sev-online.ch

Sur internet: www.sev-online.ch/quiz

Par carte postale: SEV, Quiz, Case Postale, 3000 Berne 6

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

Solution du quiz N° 5/2026:

b/a/c/b

C'est **Reto Gähwiler**, Kreuzlingen, membre de la section VPT THURBO, qui remporte des **bons CFF d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Anael Doleatto, conseillère en vente CFF

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Sociable, engageante et curieuse de tout, Anael croque la vie avec une énergie qu'on lui envie. Elle est mère de trois enfants et court entre le travail, l'école, les thérapies et les activités extrascolaires, sans jamais perdre cette lueur qui la caractérise. Sa capacité à s'impliquer et son courage l'ont amenée à réunir la passion pour son travail et la volonté de faire connaître le monde de l'autisme.

Depuis qu'elle a terminé l'école obligatoire, Anael travaille aux CFF. Elle a toujours aimé les trains, nous confie-t-elle, même si elle est arrivée dans le monde ferroviaire un peu « par erreur » : « à la fin de l'école secondaire, j'avais trouvé un poste d'apprentie décoratrice dans la région de Lugano, mais deux mois avant le début de mon apprentissage, l'employeur a tout annulé et je suis restée sur le carreau ». Son oncle, alors chef de train aux CFF, lui a proposé de déposer sa candidature : elle a été prise et y est toujours, après avoir occupé différents postes au sein de l'entreprise.

« J'ai commencé un apprentissage d'employée de commerce dans les transports publics. À l'époque Login n'existait pas, j'ai fréquenté l'école professionnelle de Bellinzona et les cours portaient sur tout ce qui concerne les entreprises de transport publics. C'était une formation très

intéressante, j'ai beaucoup appris », se rappelle Anael. Elle a ensuite suivi une spécialisation comme responsable du trafic ferroviaire au poste de commandement de Bellinzona, un poste aujourd'hui disparu en raison de l'automatisation.

« On gérait encore les voies par tronçons et on sortait avec la casquette et la palette pour donner le signal de départ », nous raconte-t-elle. Un léger problème d'ouïe l'a toutefois empêchée de poursuivre dans cette fonction.

Avec la ténacité et le courage qui la caractérisent, durant une dizaine de jours, Anael s'est présentée chaque jour avant qu'on lui propose un poste précaire à Mendrisio. Elle a ensuite trouvé une place dans l'agence de voyages des CFF à Lugano, qui existait encore à l'époque : « ce travail me plaisait beaucoup et je l'ai accompli durant huit années, jusqu'à la naissance de ma première fille. À mon retour du congé maternité, mon poste était occupé par quelqu'un d'autre et on m'a proposé d'aller à la vente de billets, également à Lugano. Comme j'habitais près de Locarno et que j'avais une fille en bas âge, je me suis dit : si c'est pour vendre des billets, alors autant le faire à Locarno. Je suis ainsi directement allée à Locarno pour demander s'ils avaient besoin de quelqu'un, et j'ai été engagée ». Depuis treize ans, notre collègue travaille donc à la billetterie de Locarno en tant que conseillère en vente.

En quoi consiste son travail ? « Nous donnons des conseils pour les voyages en train et vendons les billets, nous sommes un office de change et



VERONICA GALSTER

envoyons de l'argent à l'étranger par Western Union, nous vendons aussi des cartes de crédit prépayées pour voyager à l'étranger, nous occupons d'expédier les bagages et les vélos, établissons des étiquettes pour les bagages dans les avions et offrons un service de retour des bagages après les vacances. De plus, nous avons des tours de présence sur les quais de la gare pour communiquer des informations en cas de travaux et d'événements (tours Kube). Et il y a aussi des tours de nuit, durant lesquels nous devons monter dans les trains pour les vider et, par exemple, informer sur les bus de substitution. Ces tours-là ne sont pas obligatoires. Seuls ceux qui s'en sentent capables les effectuent. Nous avons en outre un grand travail de back office pour l'organisation des voyages de groupe. Nous assurons également des tours d'accueil durant lesquels nous sommes à l'extérieur pour aider les clients aux distributeurs de billets, aux consignes pour les bagages, et pour donner des informations ».

Anael aime beaucoup son travail, cela se voit. Elle aime le contact avec la clientèle, mais aussi la collaboration dans le team : « Quand les gens reviennent et demandent à être servis par moi, c'est une source de grande satisfaction. Cela veut dire que j'ai bien fait mon travail ».

Pour elle, le travail syndical est important. Elle a adhéré au SEV en 2001, peu après être arrivée aux CFF pour son apprentissage : « J'ai toujours été d'avis que derrière chaque CCT, il y a beaucoup de travail qui a été réalisé. Le syndicat

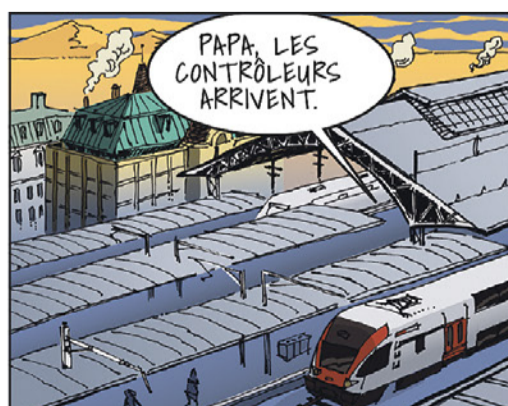
est aussi utile en tant que médiateur en cas de conflit avec l'employeur. Il a un effet dissuasif pour l'employeur, ce dernier a tendance à se comporter de manière plus correcte là où la présence syndicale est forte. Par rapport à 20 ans auparavant, je sens que le syndicat est plus présent. J'ai plus de contacts avec les secrétaires syndicaux, ils passent souvent nous voir et cela nous fait plaisir ».

Et que fait-elle durant son temps libre ? « Mais quel temps libre ? » rétorque Anael en souriant, car, avec sa fille de treize ans et ses deux jumeaux de six ans, dont un avec des besoins spéciaux, elle n'a pas une minute. Elle aime voyager lorsqu'elle en trouve le temps, elle fait des bijoux en assemblant des perles avec sa plus grande fille.

Depuis un moment, elle fait des présentations aux CFF sur l'autisme, nous explique-t-elle. « Je le fais pour mon fils et pour toutes les personnes qui, comme lui, ont un handicap qui ne se voit pas. J'explique ce qu'est l'autisme et comment se comporter avec une personne qui en est atteinte. J'enseigne quelques astuces pour communiquer avec ces personnes, pour les calmer. Ce que j'ai appris à faire au quotidien avec mon fils. C'est très gratifiant ! En outre, depuis cette année le projet Tournesol des CFF a démarré aussi au Tessin : ils ont créé des cartes à donner aux personnes qui ont un handicap invisible afin que le personnel puisse les reconnaître et avoir un œil bienveillant. »

« RISQUES »

Micha Dalcol



PAPA, LES CONTRÔLEURS ARRIVENT.



NE BOUGE PAS. DEPUIS QUE TU AS LU QUE C'EST UN MÉTIER À RISQUE, TU LES PRENDS DANS TES BRAS.



JE LEUR TÉMOIGNE MA COMPASSION.

OUI, MAIS LÂCHE-LES APRÈS 25 MINUTES !