



SEV N°7

Le journal du Syndicat du personnel des transports



ANDREAS LUDJIN/MICHAEL SPAHR

RESTER SOLIDAIRE

Notre diversité fait notre force

Éditorial de Barbara Keller,
vice-présidente SEV

▶ p. 5

Que l'on soit dans une cabine de conduite, au volant d'un bus, à l'atelier, à la manœuvre, au service clientèle ou ailleurs, une évidence s'impose : sans les travailleuses et travailleurs, les transports publics ne fonctionnent pas. Et ces travailleuses et travailleurs ne forment pas un bloc uniforme. Ils viennent d'horizons différents, avec des parcours, des réalités et des attentes diverses. Cette diversité fait précisément la richesse de notre service public. Notre première Journée de la diversité l'a clairement montré : notre force, c'est à la fois nos différences et notre capacité à rester solidaires.

Mais la diversité ne va pas de soi. Sur le terrain, la proximité peut créer des liens, de la confiance et de l'entraide, mais elle peut aussi révéler des tensions : préjugés, exclusion, manque de respect ou méfiance. Les migrants, les femmes et

les jeunes travailleurs sont souvent en première ligne. Accepter la diversité ne suffit pas : il faut la faire vivre. Cela passe par l'écoute, le respect et la reconnaissance de chacune et chacun. Opposer les uns aux autres ne mène nulle part : un service public fort repose sur la solidarité, pas sur la division.

Aujourd'hui, cette solidarité est mise à rude épreuve. Les problèmes de santé sont alarmants. Les journées s'allongent, la pression augmente, les agressions se multiplient, les temps de repos diminuent. La reconnaissance, elle, reste trop souvent insuffisante pour des personnes qui assument chaque jour la responsabilité de milliers de passagers. Lorsqu'un tiers du personnel des bus est exposé à un risque de burn-out, il ne s'agit plus d'un problème individuel, mais d'un problème structurel. Il faut des solutions collectives : meilleures

conditions de travail, effectifs suffisants et réelle reconnaissance.

Les suppressions d'emplois chez CFF Cargo illustrent les dangers d'une vision à court terme. Le fret ferroviaire est un service de base. Réduire les effectifs aggrave la pénurie de personnel qualifié et affaiblit la politique de transfert modal. Un avenir durable exige un rail fort – et celles et ceux qui le font vivre.

À cela s'ajoutent les attaques politiques contre les droits du travail et la protection des salaires. L'initiative du chaos vise à remettre en cause des fondamentaux : sécurité, conditions de travail, solidarité. Derrière les slogans, il y a bien un projet de démantèlement. Dans ce contexte incertain, se diviser serait une erreur majeure.

Notre force, c'est notre cohésion pour surmonter les crises ensemble. Plus que jamais, la solidarité n'est pas une option. C'est une nécessité.

Fret

Le transport ferroviaire de marchandises est en crise, mais il existe des solutions.

2 et 3

AD SEV

Aperçu de la première Assemblée des délégués du SEV

4

ETC romandes

LNM, TL, TPG, TPF et Globe Limo : CCT, préoccupations, pétitions et négos

6 et 7

RegionAlps

Le SEV a constaté que la convention collective de travail cadre des chemins de fer à voie normale régional n'était pas référencée dans la convention collective de travail de RegionAlps. Afin de ne pas attendre la prolongation ou la négociation d'une nouvelle convention collective de travail à RegionAlps qui entrerait en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2028, les partenaires sociaux et la direction ont convenu de la modification des articles 2 et 55 de la convention collective de RegionAlps en cours. Ainsi, pour le travail entre 20h et 24h, un supplément en temps de 10% est accordé.

Le RN veut expulser la CGT

En France, dans l'Aude, la nouvelle mairie Rassemblement national veut expulser la CGT, FSU, SUD et la CFDT de leurs bureaux de la Bourse du travail d'ici au 1^{er} juin. Ils avaient soutenu une manifestation contre l'extrême droite organisée par les jeunes de Carcassonne qui devient un laboratoire pour l'extrême droite. Le 13 mai, 350 personnes ont manifesté leur soutien aux syndicats.

TRV ponctuels et propres

La qualité des déplacements en trains et bus régionaux s'est maintenue à un haut niveau en Suisse en 2025. De nouvelles améliorations ont été enregistrées, notamment en matière de ponctualité et de propreté, selon le rapport sur la mesure de la qualité dans le trafic régional publié chaque année par l'OFT. En moyenne, plus de 95% des trains et 90% des bus régionaux ont atteint leur destination à l'heure, c-à-d avec moins de 3 minutes de retard sur l'horaire.

Apprenti·es

Selon l'USS, chaque année en Suisse, environ 23 000 jeunes se blessent pendant leur formation professionnelle. Cela correspond à près d'un·e apprenti·e sur neuf. Le risque d'accident est ainsi deux fois plus élevé que chez les travailleurs et travailleuses adultes. Trois quarts des formateurs et formatrices n'ont pas de temps à consacrer à la formation et l'encadrement des apprenti·es. Malgré des bases légales claires, la protection de la santé et la sécurité des apprenti·es ne sont pas garanties.



Philipp Thürler, du SESE, explique comment s'est produit l'accident dans le tunnel de base du Saint-Gothard en 2023.

JOURNÉE SUR LE FRET POUR LE PERSONNEL DE LOCS

Trafic marchandises : le rail encore dans le jeu

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Malgré la crise, le transport ferroviaire de marchandises a de l'avenir. Ce constat a fait l'unanimité parmi les participant·es à la journée sur le trafic de marchandises (fret). Le 20 mai, le SEV et la sous-fédération LPV ont invité le personnel des locomotives à participer à des conférences et à des discussions à Berne.

Hanny Weissmüller, présidente centrale de la LPV, et Barbara Keller, vice-présidente du SEV, accueillent des mécanicien·nes de locomotive et des spécialistes du fret ferroviaire en provenance de Suisse, de France et d'Autriche. Les conversations vont bon train au sujet de l'annonce faite la veille par CFF Cargo Suisse au sujet du démantèlement de ses activités de trafic par wagons isolés. La consternation est grande, mais la solidarité avec les collègues est de mise. Dans toute l'Europe, un puissant vent contraire s'oppose à l'objectif de transférer le fret de la route vers le rail. Les syndicats locaux et internationaux n'abandonnent pas le combat pour autant.

Des règles internationales pour le trafic transfrontalier

L'avenir du transport de marchandises s'envisage à l'échelle internationale. Hervé Pineaud, conducteur de train et syndicaliste à la CGT française, prend la parole au sujet de la directive sur les conducteurs de train (TDD, *Train Drivers Directive*), qui fait actuellement l'objet d'une révision. La TDD est une directive européenne qui définit des conditions minimales en matière de formation, de santé, de temps de repos et de procédures de sécurité pour le personnel des locomotives, afin de réglementer de manière sûre et uniforme le transport ferroviaire transfrontalier. Si la Suisse est elle aussi tenue de respecter ces principes, leur application concrète demeure cependant très variable d'un pays à l'autre. Certains sont très stricts, par exemple au sujet de la formation. Ce positionnement est salué par les syndicats. Les entreprises tentent souvent de réaliser des économies en abaissant les exigences en matière de formation.

La question de la langue commune continue de faire débat. L'instauration de l'anglais comme langue internationale commune des mécanicien·nes de locomotive, comme le demande la Commission européenne, ne correspond pas à la position défendue par les syndicats européens. Elle engendre des discriminations et exclut de nombreuses personnes du métier. Il serait en outre absurde, pour un·e mécanicien·ne suisse et un·e mécanicien·ne français·e parlant toutes les deux couramment français, de devoir tout à coup se mettre à communiquer en anglais.

Marco Hörtenhuber-Stuhl, mécanicien de locomotive du syndicat autrichien Vida, prend la parole au sujet du système européen de contrôle des trains (ETCS, *European Train Control System*). L'ETCS définit des normes de sécurité et des mesures destinées à garantir la sécurité du trafic ferroviaire européen. En réalité, les entreprises ferroviaires européennes travaillent à son application depuis les années 1990. Les systèmes demeurent cependant largement disparates à l'échelle européenne : fin 2024, seulement 17% du réseau de transport transeuropéen était équipé du système ECTS.

Une question de temps...

Philipp Thürler, du Service suisse d'enquête de sécurité (SESE), aborde la question de la sécurité. Il présente les résultats de l'enquête menée sur l'accident survenu dans le tunnel de base du Saint-Gothard (TBG) en 2023. Le SESE a pu avoir accès aux données d'enquête d'autres pays européens. Le déraillement qui s'est produit dans le tunnel a été provoqué par la rupture d'une roue, elle-même due à une surcharge thermique de la surface de roulement. Ce genre de rupture de roue est relativement courant à l'échelle européenne, mais il est rare qu'elle ait des conséquences aussi désastreuses que celles du Saint-Gothard. Les participant·es à la journée sur le trafic de marchandises discutent des solutions possibles pour prévenir les ruptures de roues. Les tests sonores font partie des options évoquées. Des méthodes de vérification assistées par IA seraient également en cours d'élaboration. Cependant, il est impossible d'éliminer totalement ces incidents. « Ce n'est qu'une question de temps avant que ça se reproduise », déplore Marco Hörtenhuber-Stuhl.

Dans ce domaine également, les mesures de sécurité se heurtent à la pression commerciale. Ce n'est pas le détenteur de wagons qui est responsable dans le cas d'accidents comme celui survenu dans le TBG, mais l'entreprise ferroviaire qui fait circuler les wagons. Tous et toutes s'accordent à dire que la sécurité serait peut-être meilleure si les détenteurs de wagons avaient davantage d'obligations.

Matthias Hartwich, président du SEV, prend la parole au sujet de la pression induite par la libéralisation du fret ferroviaire. Bien que le trafic par wagons isolés présente de nombreux avantages par rapport au transport routier, les conditions applicables à ce dernier sont actuellement si avantageuses qu'il est quasiment impossible de rentabiliser le trafic par wagons isolés. Des investissements publics sont donc nécessaires. « Il serait temps que le transport ferroviaire de marchandises soit considéré comme un service public », souligne Matthias Hartwich.

Attelage automatique numérique

Le dernier conférencier de la journée est Philipp Hadorn, secrétaire général du SEV et ancien membre du Conseil national : « Lors de mon mandat au Conseil national, je me suis battu contre le principe de rentabilité du fret ferroviaire. Dans le cadre du débat politique des années 2010, les CFF affirmaient qu'il était possible de rentabiliser cette activité. Il est d'autant plus grave qu'ils mettent fin à leur offre précisément à cause de cette obligation de rentabilité qu'ils ont instaurée. »

Philipp Hadorn aborde le sujet de l'attelage automatique numérique (DAC), qui ouvre des possibilités d'amélioration du fonctionnement du fret ferroviaire. Si cette solution était plus répandue, il serait possible de réduire les coûts et de renforcer l'attractivité du rail par rapport à la route. Du point de vue syndical, la mise en place du DAC apparaîtrait totalement pertinente. « Il améliore la sécurité sur les rails. Et son développement est pour le moment si lent que nous ne devons pas craindre qu'il conduira à la suppression d'emplois. Au cas où le personnel de la manœuvre soit un jour effectivement concerné, il est important qu'il soit bien formé afin d'être préparé pour l'avenir. » La conclusion de cette journée est sans appel : le rail a de l'avenir.

RENÉ ZÜRCHER répond

Au SEV, ce sont les membres qui ont le dernier mot

? Les nouvelles réglementations spécifiques sur le temps de travail (BAR) au sein de la Production Voyageurs des CFF ont été clairement acceptées par les membres du SEV concernés, et ceci dans les 4 catégories professionnelles (assistance clientèle, personnel des locs, cleaning et manœuvre. Cela t'enlève-t-il une épine du pied, en tant que chef de la délégation des négociations du côté du personnel ?

Je suis content que les quatre catégories professionnelles aient toutes accepté le résultat des négos, car j'estime que nous en avons tiré le meilleur possible pour tout le monde. En cas de non d'une ou de plusieurs catégories, nous aurions dû chercher de nouvelles solutions qui n'auraient certainement rien apporté de plus. Nous pouvons désormais les mettre en œuvre et nous saurons veiller attentivement à ce que les accords convenus soient respectés.

Le oui des membres est aussi un signe de confiance à l'égard de notre délégation des négos, au sein de laquelle

des syndicalistes de milice ont joué un rôle essentiel durant les 10 mois qu'elles ont duré, grâce à leur connaissance de la réalité du terrain et des besoins des collègues. Avec l'aide d'autres syndicalistes engagés dans nos sous-fédérations et sections, ils ont expliqué dans le détail le résultat des négos, multipliant les séances informatives dans tout le pays. Ils ont eu l'immense mérite de gagner ces personnes au oui, même si, comme dans toute négoc, à côté des améliorations que nous avons obtenues pour les quatre catégories professionnelles nous avons aussi dû faire des compromis. Mentionnons aussi, pour le personnel de l'assistance clientèle, cet accord séparé qui prévoit un accompagnement en binôme dans les trains entre 22 h et 4 h ou dans les situations qui requièrent une sécurité accrue.

Toute consultation de la base prend du temps et implique par nature le risque d'un non. Mais elle est parfois indispensable et, en l'occurrence, elle montre qu'au SEV ce sont les membres qui ont le dernier mot.

René Zürcher est secrétaire syndical au SEV. Des questions à lui poser, ou au SEV? Écrivez-nous à l'adresse: journal@sev-online.ch.

DÉMANTÈLEMENT CHEZ CFF CARGO

Stopper le transfert sur la route et la perte du savoir-faire!

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Le 19 mai, CFF Cargo a lancé la sixième étape de son programme de démantèlement «G-ensis», après avoir préalablement consulté les partenaires sociaux à ce sujet, comme le prescrit toute «réorganisation qui touche au personnel». Au centre du programme figure l'introduction, à partir de décembre 2026, d'un «modèle de production plus efficace» pour le trafic de marchandises par wagons complets isolés (TWCI). Concrètement, cela signifie que, sur 280 points de desserte, 50 ne seront plus desservis, sauf si les clients commandent des trains complets. Et 200 sites seront supprimés ou déplacés. Philipp Hadorn, secrétaire syndical au SEV, et Patrick Kummer, vice-président du SEV, répondent à nos questions.

Journal du SEV: avec sa réorganisation, CFF Cargo souhaite exploiter le TWCI de manière telle qu'il soit rentable à l'orée de 2033, sans que la quantité de marchandises transportées baisse de manière significative. Où est donc le problème ?

Philipp Hadorn: De notre point de vue, les pertes pronostiquées par CFF Cargo (seulement 2% du volume des transports) sont une évaluation trop optimiste. Mais dans tous les cas, il y aura un transfert du trafic sur la route et non sur le rail. L'objectif d'un TWCI rentable à l'orée de

2033 est totalement irréaliste. Aussi longtemps que les conditions-cadres permettent aux transporteurs de marchandises par la route d'offrir des prestations moins coûteuses, la nouvelle réorganisation totale échouera à rendre le TWCI rentable, comme ont échoué les précédentes réorganisations, par exemple le «WLV 2017».

Que reste-t-il d'autre à faire pour CFF Cargo que de viser la rentabilité si la Confédération, en tant que propriétaire, l'exige ?

Philipp Hadorn: Le fait est que les managers des CFF et de CFF Cargo, anciens et actuels, ont eux-mêmes déclaré que la rentabilité requise était réalisable, ce qui a encouragé les milieux politiques à introduire cette clause avec satisfaction dans la législation. Mais cela a rendu impossible aux CFF eux-mêmes de créer une nouvelle base cohérente pour le TWCI. Au lieu de la politique de demi-mesures menée jusqu'ici, qui a coûté des centaines de millions de francs aux contribuables malgré la promesse, faite du bout des lèvres, d'une hypothétique rentabilité, et qui, en procédant au transfert sur la route pour y parvenir, n'a aucunement empêché le déclin du TWI, le moment est enfin venu d'avoir le courage de déclarer que le fret ferroviaire est un service public, et de l'organiser désormais sur cette base-là, comme c'est le cas depuis longtemps pour le transport de voyageurs et pour l'infrastructure. En autorisant franchement CFF Cargo à poursuivre le développement du TWCI sans la contrainte d'une rentabilité irréalisable, la

Confédération pourrait mettre en place avec succès un transfert de la route au rail.

Dans son communiqué de presse, CFF Cargo évite certes d'évoquer les suppressions de postes et écrit, par euphémisme, que pour les employé-es il s'agit majoritairement d'un changement de lieu de travail. Mais dans les faits, il y aura des dizaines de suppressions de postes au sein de Cargo Production. Le SEV va-t-il se contenter d'accepter le fait accompli ?

Patrick Kummer: Ces derniers jours, on a prétendu ici et là que le SEV, dans le cadre d'une procédure de référence, aurait consenti à la suppression des postes au sein de CFF Cargo. C'est définitivement faux et dénué de tout fondement. Dans une telle procédure, le SEV est informé qu'une réorganisation est planifiée et fait connaître sa position. Il n'y a jamais eu de notre part un quelconque consentement à des suppressions de postes. Au contraire. Dès le début, le SEV a adopté une position très critique vis-à-vis de la réorganisation G-ensis et de la politique ratée de la Confédération concernant le transfert des marchandises. Il est intervenu à plusieurs reprises, sur place et en personne, auprès du Conseil fédéral et n'a jamais cessé de critiquer vertement ces projets de démantèlement. La situation actuelle est sérieuse, raison pour laquelle il importe aujourd'hui de faire preuve de responsabilité et de pragmatisme, et de chercher des solutions concrètes. Il faut désormais se concentrer entièrement sur les collègues concerné-es. Le SEV continuera de s'engager énergiquement pour empêcher toute suppression d'emploi et, là où ce n'est pas possible, pour trouver des solutions viables et réellement acceptables. Ainsi, un emploi alternatif proposé par les CFF ne doit pas seulement être acceptable selon la CCT, car certains d'entre eux impliquent parfois jusqu'à quatre heures de trajet par jour pour se rendre au travail. Il faut aussi que le nouvel emploi tienne compte de la situation personnelle effective des personnes concernées.

Philipp Hadorn: Toute suppression d'emploi implique pour les employé-es insécurité, changement de lieu de travail, réorientation professionnelle, retraite anticipée, voire possible licenciement après moins de quatre ans de service. Au gré de ces départs, CFF Cargo perd du savoir-faire et devra chercher du personnel qualifié lorsque, une fois la récession économique derrière nous, la demande en transports par le rail repartira. Il faut stopper ce démantèlement le plus rapidement possible, avant que des dizaines d'employé-es aient disparu et que d'autres clients du rail, déçus, optent pour le transport par la route.



MICHAEL SPAHR



Les CFF, le SEV et Transfair ont signé un accord qui confirme et réglemente le **double accompagnement**, notamment en ce qui concerne le contrôle de son respect. Les CFF mettent tout en œuvre pour qu'il continue d'être respecté dans au moins 97% des situations définies conjointement. Il désigne deux accompagnateur-trices de clientèle, ou un-e accompagnateur-trice plus une personne de la police des transports, de Transsicura ou une personne externe ayant suivi une formation reconnue en matière de sécurité. Il s'applique aux trains circulant entre 22h et 4h ainsi qu'aux trains présentant un niveau de sécurité accru. De plus, à partir de 22h, le contrôle des titres de transport s'effectue en principe à deux dans le même wagon; des exceptions sont autorisées en cas de faible niveau de risque ou nécessaires en raison d'exigences réglementaires (p. ex. tronçons en tunnel). Ces mesures visent à renforcer encore la sécurité du personnel.

Les derniers chiffres de l'OFS révèlent des tendances alarmantes: **en 2025, les salarié-es ont été absents en moyenne 8,2 jours, soit un tiers de plus qu'en 2010.** Les professions faiblement rémunérées et très sollicitées sont très touchées. Mais cette augmentation touche désormais presque tous les secteurs, y compris les jeunes travailleurs. Elle s'explique par des conditions de travail de plus en plus difficiles: pression accrue, horaires de travail plus longs, pénurie de personnel, disponibilité permanente. L'USS réclame des contrôles plus stricts, une meilleure protection de la santé, des effectifs suffisants et la fin des atteintes aux temps de travail et de repos.

ANGLE DROIT

Travail à temps partiel : quel impact sur vos prestations sociales ?

§ Service juridique du SEV

Le travail à temps partiel (taux d'activité inférieur à 90%) est de plus en plus courant, y compris dans le secteur des transports. S'il permet souvent de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, il implique aussi un revenu plus bas qu'un travail à temps plein. Cela a des conséquences importantes – et souvent sous-estimées – sur vos prestations sociales.

Un impact limité sur votre rente AVS (1^{er} pilier). Le montant de la rente AVS dépend à la fois du nombre d'années travaillées et du revenu moyen gagné durant votre carrière. Le travail à temps partiel n'affecte donc pas le nombre de vos années de cotisation – et donc pas votre « échelle de rente » – mais il réduit le revenu annuel moyen pris en compte. Cela se traduit par une rente plus faible au sein de « l'échelle » applicable.

Des conséquences importantes sur votre prévoyance professionnelle (2^e pilier). Le travail à temps partiel a un double effet sur votre prévoyance professionnelle. Premièrement, pour être assuré au 2^e pilier, il faut gagner un salaire annuel minimum auprès d'un même employeur (actuellement 22 680 francs). Avec un travail à temps partiel, ce seuil n'est pas toujours atteint, ce qui signifie donc que certaines personnes ne sont pas assurées. D'autre part, le 2^e pilier repose sur un système de capitalisation : les prestations dépendent directement des cotisations versées, elles-mêmes liées au revenu. En

cas de travail à temps partiel, vous accumulez donc moins d'argent pendant votre carrière, et vos prestations lors de votre retraite seront plus faibles.

Assurance-invalidité (AI) : un calcul parfois moins favorable. Le fait de travailler à temps partiel peut influencer la manière dont l'invalidité est calculée. Selon les situations, une méthode particulière est appliquée, qui peut aboutir à une évaluation moins favorable que pour une personne qui travaille à temps plein.

Assurance-accident : une couverture parfois réduite. Si vous travaillez moins de 8 heures par semaine auprès d'un même employeur, votre couverture se limite aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles. Dans ce cas, les accidents non professionnels sont pris en charge par votre assurance-maladie obligatoire (LAMal), dont la couverture est moins avantageuse car vous devez participer aux coûts des prestations dispensées (paiement d'une franchise et d'une quote-part). Par ailleurs, les prestations en espèces qui peuvent être versées par l'assurance-accident (notamment indemnités journalières et rentes) sont calculées sur la base du salaire assuré, de sorte que leur montant est généralement plus faible en cas de travail à temps partiel.

Assurance-chômage : des indemnités plus faibles. Le montant des indemnités de chômage est déterminé en fonction du gain assuré et donc du revenu. Une activité exercée à temps partiel entraîne donc des prestations proportionnellement plus basses en cas de perte d'emploi.

Allocations liées à la parentalité (allocation de maternité ; allocation à l'autre parent ; allocation d'adoption) : Ces diverses allocations sont prévues par la loi sur les allocations pour perte de gain. Le droit de percevoir ces allocations est ouvert aux personnes ayant exercé une activité lucrative – à temps plein ou partiel – pendant au moins cinq mois au cours des neuf mois précédant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Cependant, le montant des indemnités journalières qui sont versées à ce titre dépend de votre revenu – donc, là aussi, il sera généralement plus bas en cas de travail à temps partiel.

Allocations familiales : particularité en cas de concours de droits. Le montant des allocations familiales ne dépend pas du revenu. En revanche, le travail à temps partiel peut jouer un rôle dans certaines situations, par exemple si vous avez plusieurs employeurs. Dans ce cas, la caisse de compensation compétente pour verser les allocations familiales est celle de l'employeur qui vous verse le salaire le plus élevé.

En résumé, le travail à temps partiel offre davantage de flexibilité, mais il entraîne une réduction – parfois significative – de votre protection sociale. Les effets se manifestent tant à court terme (chômage, accident) qu'à long terme (retraite). Il est dès lors essentiel d'en tenir compte dans l'évaluation de votre situation personnelle.

En cas de questions sur votre propre situation, contactez le SEV : nous pouvons vous conseiller et vous accompagner.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-ES SEV

Une première dans l'histoire du SEV

Michael Spahr. La première assemblée des délégué-es SEV aura lieu le 11 juin 2026 à Lausanne au Musée Olympique. Il s'agit du nouvel organe démocratique, constitué de 124 délégué-es, qui siège les années sans congrès. Christina Jäggi, secrétaire de l'organisation au SEV, est responsable de la planification et du déroulement. Interview.

Pourquoi y a-t-il ce nouvel organe : un congrès tous les quatre ans ne suffit pas ?

Christina Jäggi : lors du congrès 2022, les délégué-es ont décidé de modifier le rythme des congrès, soit dorénavant tous les quatre ans au lieu de tous les deux ans. Afin que les décisions fondamentales puissent encore être prises à temps et que le droit de participation démocratique de nos membres ne soit pas limité, il est cohérent de faire une sorte de « mini-congrès ».

Un mini-congrès ?

L'AD reprend effectivement certaines tâches qui incombent normalement au congrès. Par exemple, elle traite les propositions émanant des membres. L'AD peut édicter ou modifier certains règlements. Par ailleurs, elle peut pourvoir des postes vacants de manière intérimaire jusqu'au prochain congrès. Mais l'AD a une portée moindre que celle du congrès.

Quels types de postes vacants l'AD peut-elle pourvoir ? Et quelles propositions seront traitées ?

En principe, il s'agit de postes à la présidence du comité SEV, à la direction syndicale et à la commission de gestion SEV. Ainsi, cette année il y aura une élection complémentaire à la CG.

Un total de neuf propositions ont été transmises dans les délais.

Les thèmes sont très variés. Cela va du salaire initial minimal dans la branche Bus à l'attitude par rapport à l'intelligence artificielle ou à la nécessité d'intensifier la pression exercée par le syndicat sur les employeurs.

Est-ce que certaines tâches de l'AD se différencient de celles du congrès ?

Oui : un excellent exemple est le lancement des campagnes syndicales. Cette année, le thème principal de l'AD est la protection du travail et de la santé. Une proposition a également été rédigée à ce sujet. Pour le SEV, il est clair que la protection de la santé est l'un des thèmes les plus importants pour ses membres. Nous saisissons l'occasion de l'AD pour discuter d'une campagne de grande envergure en faveur d'une meilleure protection de la santé dans la branche des transports publics, puis de la lancer. De même, une campagne sera lancée par rapport à la grève féministe de 2027. À ce sujet, la commission des femmes SEV a préparé une résolution intitulée « Tout le monde à la grève féministe 2027 – pour l'égalité, le respect et la valorisation du travail non rémunéré ».

C'est la première fois que le SEV met sur pied une telle AD. Est-ce que cela te cause des insomnies ?

Christina Jäggi (en riant) : en raison de mon expérience dans l'organisation des congrès, je dors relativement bien. Je me réjouis de cet événement et attends avec impatience des discussions intéressantes. Cependant, j'ai une certaine appréhension, compréhensible : quand on prévoit et organise quelque chose pour la première fois, on ressent naturellement une certaine tension.



SWISS

Pétition BASTA – il faut que les choses bougent !

Renato Barnetta, Philipp Hadorn. Après le premier trimestre, Swiss affiche un bénéfice de 30 millions de francs et mène parallèlement une offensive économique.

Des nuages noirs se profilent à l'horizon pour l'aviation ! Indépendamment de cela, SEV-GATA négocie depuis des mois la convention collective de travail 2027 pour le personnel au sol de Swiss.

« Il est important que la CCT 2027 pour le personnel au sol augmente l'attractivité des conditions de travail chez Swiss, » explique Philipp Hadorn, président SEV-GATA et responsable de la délégation de négociations. Les attentes des collaborateurs et collaboratrices sont particulièrement élevées.

Un marathon de négociations

Lors de la troisième journée de négociations, des progrès notables ont été atteints concernant la CCT 2027 pour le personnel au sol. « Le premier projet de paquets de mesures a été rejeté par le soundingboard de SEV-GATA qui l'a passé en revue, » ajoute Philipp Hadorn.

La délégation SEV-GATA a été mandatée d'obtenir des améliorations significatives pour le paquet. Afin de montrer à Swiss combien les attentes du personnel sont élevées pour obtenir un paquet de prestations équitable, une récolte de signatures a été lancée en mai pour une pétition intitulée BASTA. Après quelques jours, 500 signatures ont déjà été récoltées, selon l'information communiquée par des membres en-

gagés dans le *soundingboard*, bien que le délai de réponse soit fixé au 29 mai 2026. En sachant cela, la délégation pourra s'engager avec motivation et assurance dans la prochaine ronde de négociations avec la direction de Swiss. Par ailleurs, le personnel se montre combatif et est prêt à aller plus loin, en cas de nécessité, si des améliorations importantes ne sont pas obtenues.

Mécontentement chez le personnel

Parmi le personnel au sol de Swiss, on constate que seuls 56% des collaborateurs et collaboratrices sont soumis à la convention collective de travail. 44% avec un contrat CO et un poste de cadre ne sont pas assujettis à la CCT. Ce qui est particulièrement choquant pour de nombreux collaborateurs et collaboratrices c'est que les personnes avec des contrats CO ou celles d'autres catégories professionnelles perçoivent des « primes » élevées et variables en cas de bons résultats d'exploitation. Pour les collègues qui travaillent jour et nuit, souvent exposés au vent et aux intempéries, et qui ne reçoivent que des majorations insuffisantes en temps et en argent, cela est vraiment un affront. De même, le travail pendant le week-end est mal rémunéré. Rappelons que les répercussions du

travail de nuit sur le long terme sont un grave problème de santé pour plus d'une personne concernée. « C'est à juste titre que la pétition 'Basta, maintenant c'est à notre tour !' a été lancée, car la reconnaissance doit également se manifester par des conditions de travail équitables », souligne Philipp Hadorn.

Date butoir CCT

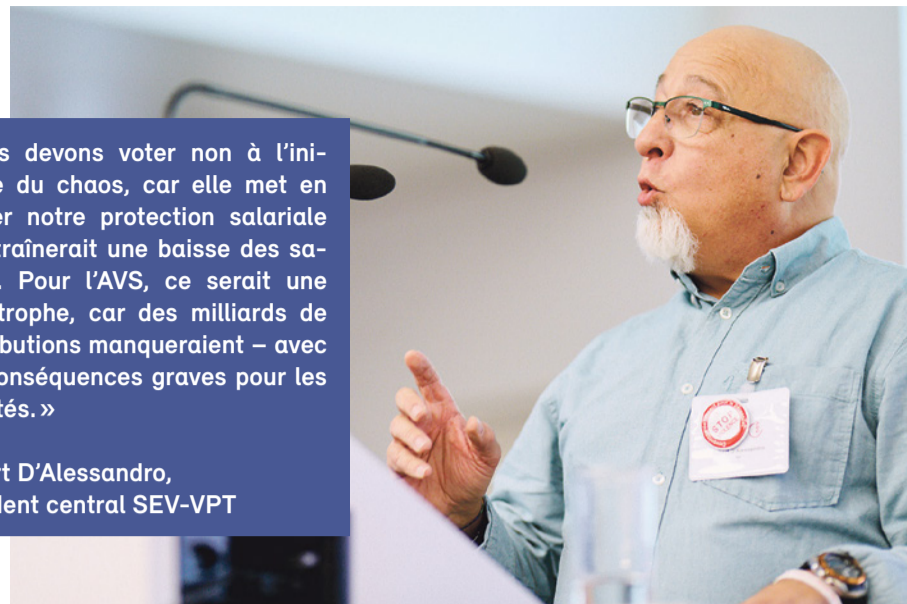
La CCT actuelle peut être dénoncée pour la première fois jusqu'au 30 juin pour la fin de l'année. D'ici à mi-juin, on peut encore apporter la preuve que les améliorations nécessaires ont été apportées à la CCT 2027. BASTA – c'est au tour du personnel au sol !





«L'initiative du chaos aggravera la pénurie de personnel. Celles et ceux qui sont déjà au bout de leurs forces devraient en faire encore plus: des services plus longs, moins de pauses et bien d'autres choses encore. Voulons-nous vraiment prendre ce risque?»

Besa Mahmuti, secrétaire syndicale



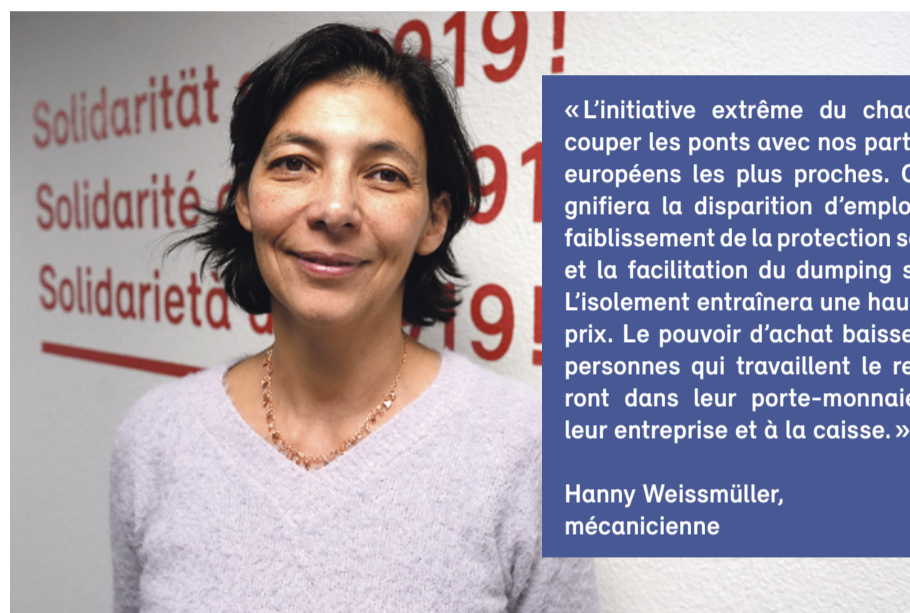
«Nous devons voter non à l'initiative du chaos, car elle met en danger notre protection salariale et entraînerait une baisse des salaires. Pour l'AVS, ce serait une catastrophe, car des milliards de contributions manqueraient – avec des conséquences graves pour les retraités.»

Gilbert D'Alessandro, président central SEV-VPT



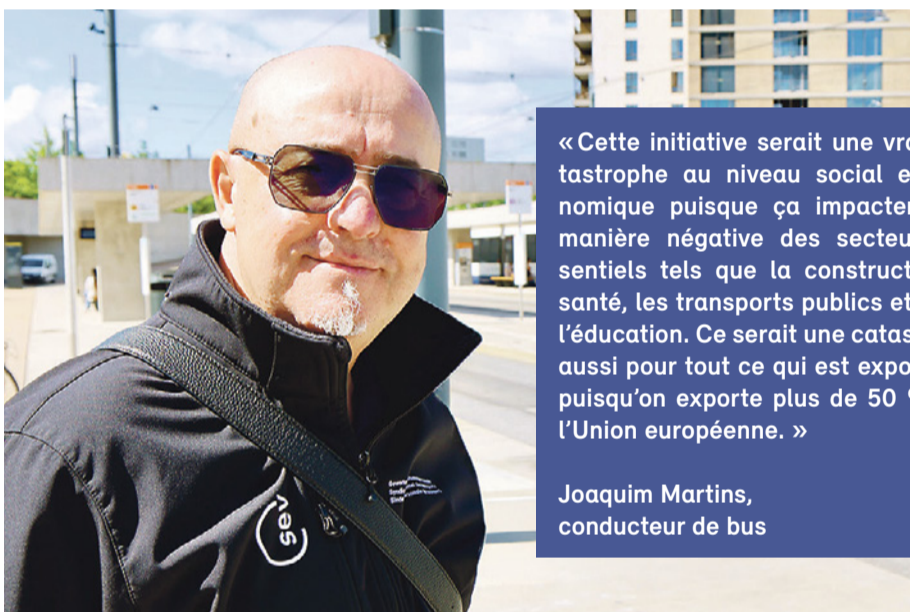
«Le 14 juin, je voterai non à l'initiative du chaos de l'UDC, car aux CFF, des collègues de 84 pays différents travaillent. S'ils disparaissent, qui prendra leurs services?»

Elia Agostinetti, accompagnateur clientèle



«L'initiative extrême du chaos veut couper les ponts avec nos partenaires européens les plus proches. Cela signifiera la disparition d'emplois, l'affaiblissement de la protection salariale et la facilitation du dumping salarial. L'isolement entraînera une hausse des prix. Le pouvoir d'achat baissera. Les personnes qui travaillent le ressentiront dans leur porte-monnaie, dans leur entreprise et à la caisse.»

Hanny Weissmüller, mécanicienne



«Cette initiative serait une vraie catastrophe au niveau social et économique puisque ça impacterait de manière négative des secteurs essentiels tels que la construction, la santé, les transports publics et même l'éducation. Ce serait une catastrophe aussi pour tout ce qui est exportation puisqu'on exporte plus de 50 % vers l'Union européenne.»

Joaquim Martins, conducteur de bus



«L'initiative du chaos de l'UDC est totalement mensongère. Derrière cette initiative se cachent précisément celles et ceux qui provoquent des problèmes comme la hausse des loyers, la baisse des salaires et l'augmentation des coûts. Cette initiative ne résout rien, elle crée de nouveaux problèmes.»

Peter Kämpfer, cheminot retraité et homme politique



«Si l'initiative de l'UDC est acceptée, des travailleurs étrangers continueront de venir en Suisse. Mais, ceux-ci se retrouvent alors avec moins de droits. Cela accentuera la pression sur les salarié·es en Suisse. Celles et ceux qui veulent continuer à avoir des salaires suisses sur des rails suisses votent non à cette initiative du chaos.»

Katrin Leuenberger, secrétaire syndicale



«L'initiative du chaos de l'UDC est une immense supercherie. L'UDC ne cherche pas à protéger les salaires, les conditions de travail et les conditions de vie en Suisse, mais à démanteler les salaires, les rentes et la protection des travailleurs et travailleuses.»

Matthias Hartwich, président du SEV



«L'initiative du chaos a un impact sur la solidarité syndicale. En divisant les travailleuses et les travailleurs, elle amoindrit le rapport de force. Si l'initiative passe, les attaques sur les conditions de travail et sur les salaires s'intensifieront, notamment parce que la sous-enchère sera facilitée.»

Robert Martinez, commission des migrations SEV



«Des milliers de personnes font fonctionner nos transports publics. Mais l'initiative du chaos met en danger les accords bilatéraux. Si elle passe, elle affaiblira l'économie et privera les TP de moyens financiers. Les conséquences: plus de stress pour le personnel, moins de sécurité, de moins bonnes liaisons – aussi pour les voyageurs.»

Barbara Keller, vice-présidente du SEV

AUDIT LNM

Personnel préoccupé, avenir incertain

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

La Société de navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat (LNM) traverse une crise majeure, révélatrice de dysfonctionnements anciens et de choix stratégiques contestés. Entre tensions internes, flotte vieillissante et incertitudes sur l'avenir, le personnel paie le prix fort. Face à cette situation, le SEV s'active pour faire entendre la voix des employés et exiger des réponses concrètes, alors que deux rapports ouvrent une phase aussi décisive qu'incertaine.

La crise qui agite la LNM ne date pas d'hier, mais elle atteint aujourd'hui un point critique. Le report de la haute saison au 19 juin en est le symptôme le plus visible : plusieurs bateaux restent immobilisés pour maintenance, conséquence d'années de sous-investissement et de non-décisions de l'ancienne direction. Sur le terrain, les équipes navigantes assurent tant bien que mal l'entretien dans un contexte de pression accrue.

Au-delà des questions techniques, c'est le climat de travail qui est en cause. Une analyse externe mandatée par les cantons commanditaires de la LNM - Fribourg, Neuchâtel et Vaud - met en évidence un « clivage systémique » entre personnel navigant et administratif, confirmant un malaise profond. « Ça fait longtemps qu'on essaye de le combler », explique Jean-Pierre Étique, secrétaire syndical SEV, en référence à ce fossé

interne qui fragilise le fonctionnement quotidien.

Dans ce contexte, le personnel ne se sent pas écouté. « On n'a pas forcément été entendus par la direction », souligne encore le syndicaliste, rappelant que les alertes du SEV remontent à plusieurs mois, voire années.

Un double regard qui change la donne

La nouveauté de la situation tient à la publication de deux rapports distincts : l'un sur le climat de travail et la gouvernance, l'autre sur le modèle d'affaires. « Si le premier a donné lieu à une communication officielle le 6 mai dernier, précise Étique, le second reste encore largement méconnu, nourrissant interrogations et inquiétudes. »

Bien que son résultat sera connu prochainement, cette attente alimente le sentiment d'incertitude parmi le personnel. « On ne connaît pas ses conclusions », relève le responsable syndical à propos de l'audit stratégique. Or, celles-ci seront déterminantes pour l'avenir de l'entreprise, notamment quant à son positionnement comme service public ou son évolution vers un modèle plus commercial.

Pour le SEV, un danger clair pourrait se profiler : celui d'une privatisation progressive. « On n'aimerait pas que la compagnie devienne aussi une entreprise exclusivement axée sur des courses privées », avertit Jean-Pierre Étique, qui insiste sur l'importance de maintenir une navigation accessible et intégrée au système de transports publics.



Deux rapports ouvrent une phase aussi décisive qu'incertaine pour le personnel de la LNM.

Deux semaines après l'annonce des rapports, les choses s'accroissent à la LNM. Le conseil d'administration a annoncé le 21 mai avoir décidé de se séparer de l'actuel directeur Peter Voets. Nommé la veille, son remplaçant, l'économiste Julien Crevoisier, aura pour tâche, « avec l'ensemble des équipes navigantes et administratives, d'inscrire l'entreprise dans une nouvelle dynamique et de mener à bien une transformation majeure [...] pour assurer un avenir pérenne à la société », indique la LNM. « Pour le personnel, cette prise de responsabilité semble enfin aller dans le bon sens » indique Jean-Pierre Étique.

Entre espoir et vigilance syndicale

Malgré ce tableau préoccupant, certains éléments ouvrent une perspective. Le conseil d'administration reconnaît la nécessité d'une transformation profonde, tant en matière de gouvernance que de culture managériale. Pour le SEV, cette prise de conscience est une condition indispensable, mais elle doit désormais se traduire en actes. Le syndicat entend jouer pleinement son rôle dans cette phase charnière. « On va surveiller de près ce qui se passe », affirme Jean-Pierre Étique, soulignant la volonté de rester au contact du terrain et de relayer les préoccupations du personnel. La question de la reconnaissance et de l'écoute des métiers de la navigation reste centrale.

À plus long terme, l'enjeu dépasse la seule gestion de crise. Il s'agit de garantir la viabilité

de la LNM tout en préservant les emplois et la qualité du service. Cela passe notamment par des investissements conséquents dans la flotte vieillissante - cinq bateaux dont le vapeur le *Neuchâtel* doivent encore être entretenus - et une clarification du modèle économique. Pour le personnel, cette crise n'est pas abstraite, mais se traduit au quotidien par des charges accrues, des incertitudes professionnelles et une fatigue morale réelle. La prolongation de la basse saison, les adaptations d'horaires et les tensions internes affectent les conditions de travail. Le SEV insiste sur la nécessité de replacer ces réalités humaines au cœur des décisions à venir.

Dans le même temps, l'attachement du public à la LNM demeure, ce qui constitue un levier important pour l'avenir. Mais cet atout ne pourra se concrétiser que si la confiance est rétablie à l'interne. Pour Jean-Pierre Étique, cela passe par un changement de méthode : davantage de transparence, une meilleure implication du personnel, des choix stratégiques assumés et une réelle structure organisationnelle. Il sera aussi nécessaire de penser à une augmentation du subventionnement des cantons. La LNM doit pouvoir demeurer une actrice majeure d'une navigation de transports publics sur les trois lacs.

La période qui s'ouvre est donc à la fois portuse d'espoirs et chargée de risques. Entre réformes annoncées et flou persistant, le personnel attend des signaux clairs. Le SEV restera mobilisé pour que cette crise débouche sur une LNM plus stable et réellement tournée vers l'avenir.

TRANSPORTS LAUSANNOIS

La mobilisation relance les négociations CCT-tl

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Aux tl, la mobilisation du personnel et du SEV a permis de débloquer une situation figée depuis des mois. Alors que la direction refusait toute marge financière pour la nouvelle convention collective de travail (CCT), elle accepte désormais d'entrer en matière et d'investir. Une avancée importante, même si de nombreuses questions restent ouvertes. Les membres ont validé la reprise des négociations, mais ils garderont le dernier mot sur le résultat final.

Après des mois de blocage, la situation a évolué ces derniers jours. À l'automne 2025, la direction des transports publics lausannois (tl) voulait imposer une négociation « à zéro franc », conditionnée à un véritable chèque en blanc. Une position jugée inacceptable qui a déclenché une forte mobilisation du personnel.

Cette mobilisation a porté ses fruits. Comme le souligne Aline Zuber,

secrétaire syndicale SEV, « on passe de zéro franc à une entrée en matière de la direction pour injecter de l'argent visant à financer ces mesures ». Un changement de cap capital, qui ouvre enfin la porte à des discussions concrètes sur les conditions de travail.

Une négociation sur de nouvelles bases

Le 4 mai, la direction a présenté au SEV ses positions sur les revendications syndicales ainsi que les siennes propres. Elle accepte d'entrer en matière sur plusieurs revendications clés : réduction du temps de travail, revalorisation des indemnités (de nuit, du dimanche et de piquet), un meilleur congé paternité, revalorisation du salaire des jeunes conductrices et conducteurs, reconnaissance du permis D ou salariale.

Ce nouveau cycle repose sur un équilibre encore fragile. Si des avancées sont possibles, la direction met aussi sur la table des demandes qui suscitent des interrogations. Parmi elles, la possibilité de négocier l'an-

nuité en cas de « situations exceptionnelles ».

Sur ce point, rien n'est encore défini. « Il faut définir ce que pourrait être cette situation exceptionnelle. De plus, une telle concession, si elle était acceptée, impliquerait une compensation pour les salarié·es et les syndicats qui soit à la hauteur de l'enjeu », insiste Zuber. Une question centrale, car elle touche directement au mécanisme salarial et aux garanties des salarié·es.

Des avancées, mais aussi des zones d'ombre

La syndicaliste rappelle également que le processus en est encore à ses débuts : « La seule chose qu'on a acceptée, c'est discuter ». Autrement dit, rien n'est acquis et chaque mesure devra faire l'objet d'un rapport de force et d'une validation démocratique.

L'assemblée du SEV du 5 mai a permis au personnel de prendre connaissance des propositions de la direction et a envoyé un signal clair en acceptant la reprise des négociations.



Le 26 novembre, les collègues des tl rejoignent la manif de la fonction publique vaudoise contre l'austérité et une CCT à zéro franc. La lutte paie!

Si la dynamique est plus favorable, plusieurs éléments restent incertains. Le périmètre des discussions est limité et certaines revendications importantes ne sont pas encore prises en compte. Par ailleurs, les contraintes financières et politiques pèsent toujours fortement sur les tl, dans un contexte d'austérité au sein des TP.

Le SEV entend utiliser cette nouvelle phase pour améliorer concrètement les conditions de travail. Certaines idées sont déjà sur la table, notamment pour rééquilibrer les concessions envisagées. Mais tout reste à construire dans le détail.

Le dernier mot aux membres

Dans ce contexte, la mobilisation reste essentielle. Le rapport de force qui a permis d'obtenir une ouverture devra se maintenir dans la durée pour transformer l'essai. Cela passe par un recrutement actif des collègues pour augmenter encore la représentativité et la force syndicale à la table de la direction. La reprise des négociations marque donc une étape importante,

mais la suite dépendra de la capacité du personnel à rester mobilisé et uni.

Comme le rappelle le SEV, c'est la participation active des salarié·es qui permettra d'arracher une meilleure CCT. Un élément fondamental distingue cette phase : le contrôle démocratique. Chaque avancée sera discutée, débattue et validée collectivement. « Rien n'est écrit », rappelle Aline Zuber, et le résultat final sera soumis au vote des membres.

Ce principe garantit que l'accord éventuel reflétera réellement les attentes du personnel. Il constitue aussi un levier de pression important dans les négociations : la direction sait que seule une proposition équilibrée pourra être acceptée.

L'assemblée du 19 mai a permis d'affiner les positions syndicales sur chacun des points qui seront transmis à la direction le 10 juin - date à laquelle les parties échangeront chacune leurs positions précisées.

La prochaine échéance, une première séance de négociation le 25 juin. Nous vous informerons de la suite.

TPF

598 signatures: mobilisation massive pour une prime en 2026

Yves Sancey. Le 12 mai, sur le site de Givisiez, une délégation de salarié-es des Transports publics fribourgeois (tpf) a remis une pétition à Amélie Joye-Krebs, DRH des tpf. Le directeur n'était pas présent. Le signal est fort : 598 signatures, soit plus de la moitié du personnel soumis à la CCT, soutiennent la revendication d'une prime compensatoire pour l'année 2026. Une mobilisation remarquable, qui montre clairement que le malaise est partagé largement au sein de l'entreprise.

À l'origine de la pétition du SEV, un décalage de quatre mois entre le 1^{er} janvier et l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale au 1^{er} mai 2026. Durant cette période, aucune adaptation salariale ni augmentation liée à l'ancienneté n'est prévue. Réunis en assemblée générale le 22 janvier, les collègues ont donc décidé de maintenir leur revendication. Par cette pétition, ils de-

mandent « l'octroi d'une prime compensatoire pour cette période ».

Pour la secrétaire syndicale en charge des tpf, Patricia Alcaraz, la démarche est à la fois légitime et responsable. « Une prime pour 2026 ! » résume clairement l'objectif : compenser une perte réelle de revenu, sans remettre en cause les négociations salariales à venir. Le SEV insiste sur un point central : « Le moment du versement de cette prime pourrait faire l'objet d'une négociation, à condition que la direction fournisse des garanties claires » et que cette mesure soit « expressément rattachée aux négociations salariales de 2026, sans incidence sur celles de 2027. »

La remise de la pétition vise aussi à sortir de l'impasse actuelle. Face aux arguments invoquant un contexte économique tendu, le personnel demande simplement que la discussion ait lieu. Comme l'a souli-

gné Patricia Alcaraz, il faut que la direction entende la demande des salarié-es : l'acceptation de la nouvelle CCT n'est pas remise en question, mais ces quatre mois ont un effet suspensif sur l'évolution salariale. Il faut donc trouver une compensation.

La forte mobilisation renforce la position syndicale. Elle démontre que la revendication n'est pas corporatiste, mais qu'elle touche au cœur de l'équité salariale. Le SEV attend désormais que la direction prenne ce message au sérieux et accepte d'ouvrir une négociation spécifique. Pour le personnel des tpf, cette pétition marque une étape importante : celle d'une action collective déterminée, unie et clairement exprimée. « La porte de la direction est ouverte », a laissé entendre la DRH au moment de la remise de la pétition. Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà agendé une séance de négociations pour 2026 à la fin de l'année.



YVES SANCEY

DÉPÔT DE PÉTITION

70 signatures pour s'opposer au nouveau règlement de parking à Globe Limo

Yves Sancey. La direction de Globe Limo, sous-traitant des tpg (transports publics genevois), a communiqué le 31 mars 2026 l'entrée en vi-

gueur d'un nouveau règlement de stationnement.

Sous couvert de préoccupations environnementales, l'entreprise a

décidé de fixer le prix du parking à 70 CHF/mois, au lieu de 32,50 CHF/mois, soit une augmentation de 115 %, et de faire également payer les motos (35 CHF/mois). Alors que l'entreprise n'offre à son personnel des places de stationnement ni sécurisées ni en nombre suffisant, elle attaque le pouvoir d'achat de son personnel sans commune mesure.

Ces augmentations drastiques des prix seraient justifiées par un désir d'exemplarité. En contrepartie, l'entreprise prendra en charge 50 % d'un abonnement annuel tpg. Or le personnel des entreprises sous-traitantes est le seul à ne pas bénéficier d'une facilité de transport sur la zone Genève, contrairement au personnel de toutes les autres entreprises de transport (CFF, tpg, Mouettes genevoises). Et c'est par l'augmentation du prix de son parking que Globe Limo compterait financer sa participation à la prise en charge des abonnements. Cette décision a fait vivement réagir le personnel de l'entreprise. En à peine quelques semaines, 70 signatures ont été récoltées pour demander la suspension de ce « plan de mobilité » et l'ouverture de négociation avec le SEV. La pétition a été déposée le 13 mai.

La direction de Globe Limo refusant de suspendre l'entrée en vigueur du nouveau règlement, les conditions pour négocier ne sont pas réunies. Le SEV saisit donc la Chambre des relations collectives de travail.



YVES SANCEY

FIN DE CARRIÈRE DIGNE

Le SEV propose une rente-pont AVS aux tpg



YVES SANCEY

Yves Sancey. Le comité de la section SEV-tpg a récemment proposé à la direction des transports publics genevois (tpg) l'instauration d'une rente-pont AVS destinée à faciliter le départ à la retraite anticipée. Cette revendication s'inscrit dans une réflexion de fond sur la gestion des carrières longues, notamment dans des métiers marqués par la pénibilité des tâches et des horaires irréguliers. L'étude Trapheac (voir notre dernière édition) a montré par exemple à quel point nos collègues de la conduite connaissent des atteintes importantes à leur santé.

Dans son courrier adressé à la direction, la secrétaire syndicale du SEV en charge des tpg, Aurélie Lelong, rappelle que ce type de mécanisme existe déjà dans d'autres entreprises de transports publics : aux tpf à Fribourg ou aux CFF au niveau national. Pour les tpg, le SEV propose que l'entreprise finance une rente-pont AVS dès l'âge de 61 ans, à hauteur de 1500 francs par mois, afin de permettre un départ avant l'âge de référence sans pénaliser la rente AVS future. « Cette mesure représenterait un investissement gagnant-gagnant », souligne Lelong.

Pour les salarié-es, l'enjeu est clair : « elle offrirait une fin de carrière digne et valorisante ». Pour l'entreprise, l'intérêt est tout aussi concret : la possibilité de remplacer

progressivement des salarié-es expérimentés par des plus jeunes, tout en maintenant la qualité du service public. Selon les estimations du comité SEV-tpg, la différence salariale moyenne entre ces deux catégories – environ 3000 francs par mois – permettrait de financer la rente-pont sans coût supplémentaire pour l'entreprise. Les calculs montrent un gain net potentiel pour les tpg. « Le financement de la rente-pont AVS ne serait pas une dépense, mais un investissement stratégique », écrit encore Lelong.

Au-delà des aspects financiers, le SEV met aussi en avant des effets positifs en matière de santé et d'organisation du travail. Une retraite anticipée réduirait la pression sur les collègues en fin de carrière, souvent plus exposés aux contraintes physiques et psychologiques, et contribuerait à faire baisser l'absentéisme. Elle renforcerait l'attractivité des tpg comme employeur, dans un contexte de concurrence accrue pour recruter du personnel qualifié. La proposition a été transmise à la direction le 23 avril et a reçu un accueil favorable. Des discussions doivent désormais s'ouvrir. Pour le SEV, il s'agit d'un signal encourageant : au-delà de la défense des acquis, le syndicat entend continuer à obtenir de nouveaux droits, adaptés aux réalités du travail et aux besoins des salarié-es.

RAILCARE

Un curieux malentendu

Yves Sancey. En début d'année 2026, le secrétaire régional SEV Vincent Barraud a reçu plusieurs demandes de la part de collaborateurs de RailCare concernant un mail du chef de région « Romandie » qui « interdisait de prendre des interruptions de travail » et qui annonçait une correction rétroactive des comptes de temps.

Le personnel était inquiet car les retards et les dérangements imposent régulièrement de transformer les pauses en interruptions de travail pour assurer le trafic planifié. Cette incertitude amenait le personnel à se demander comment faire pour que la réalité des tours corresponde à la réalité des enregistrements de temps de travail.

Dès fin février, le personnel a pu constater que ses décomptes de temps étaient modifiés sans discussion par l'employeur, amenant à des soldes parfois négatifs, provoquant une forte insatisfaction et ne correspondant pas à la réalité

concrète des tours tels qu'effectués.

Cette situation a conduit à une intervention du SEV auprès de la direction de RailCare, demandant des explications sur le fait d'interdire l'enregistrement des interruptions de travail, notamment en cas de retards ou de dérangements, ainsi que sur les corrections rétroactives vues comme problématiques vis-à-vis de l'obligation de documentation prévue par la LDT.

Dans un courrier, RailCare a répondu qu'il s'agissait d'un malentendu, que le courrier était adressé aux répartiteurs et que les interruptions n'étaient pas interdites en cas de retards ou de force majeure. Par la suite, des entretiens ont été organisés et les heures rendues à la grande majorité du personnel concerné.

Le SEV regrette qu'une communication discutable puisse ainsi mettre sous pression le personnel œuvrant à proximité immédiate du danger des voies. Il reste attentif à cette situation.

Retraité·es

2. 6. PV Genève

Sortie de section à Martigny – Plan Cerisier, balcon sur la vallée du Rhône, juché au-dessus de Martigny. Rendez-vous pour les Genevois à la gare de Cornavin dès 8.10 h, dans le hall principal. Nous partons en train à 8.24 h direction Brig. Arrivée à Martigny, le petit train touristique « Le Baladeur » ou le bus qui l'accompagne nous emmènent pour une halte au Restaurant du Barryland, à l'entrée du parc thématique dédié aux chiens de la race Saint-Bernard. La visite, facultative, est gratuite sur présentation d'une carte de membre Raiffeisen. Pour les personnes qui n'ont pas cette carte, la visite sera offerte au prix exceptionnel de 10 fr par personne (merci la section). Après cette pause-café, le petit train nous conduira au restaurant de Plan Cerisier où l'apéritif et le repas seront servis dans un cadre exceptionnel. Menu : assiette viande séchée/Raclette à volonté/Dessert valaisan. Les personnes désirant autre chose téléphonent au 076 332 93 70. Inscrivez-vous jusqu'au 28 mai en versant 60 fr. par personne, membre ou conjoint. Cela comprend l'apéritif, le repas, les boissons (0,5 vin pour deux pers.), le café ou le thé. Titre de transport : carte journalière FVP avec abo ½ ou abo général.

11. 6. PV Neuchâtel

Course annuelle. Le Col du Mont-Crosin relie St-Imier à Tramelan. Le Chalet du Mont-Crosin se trouve au cœur de la nature à une altitude 1200 m. Le bus 131 est exploité par les Chemins de Fer du Jura. Neuchâtel: dép. 12.00 voie 6 Chaux-Fds: arr. 12.27; dép. 12.32 v. 4 St-Imier: arr. 12.44, dép. 13.01, bus 131 13 h 15 : repas au Chalet du Mont-Crosin. Menu: Salade mêlée – Filet mignon aux morilles – pâtes – légumes – mousse au chocolat Prix comprenant le repas avec 3 dl eau, 2 dl de vin rouge, café : CHF 45.- Titre de transport : AG ou onde verte jusqu'à St-Imier - billet de groupe pour le bus si assez de participants. Mont-Crosin: dép. 15.42, bus 131 St-Imier arr. 15.53; dép. 16.13 voie 1 Chaux-Fds: arr. 16.28; dép. 16.32, v. 6 Neuchâtel: arr. 17.00 Inscription jusqu'au 6 juin à : Yvan Renevey, Bellevaux 26 - 2000 Neuchâtel ou renevey26@gmail.com ou tél. 032 725 62 88 *Le Comité*

17. 6. PV Vaud

5^e tournoi de pétanque en doublette, Mémorial René Guignet, au boulodrome « Ça Marche », Cossonay. Ce tournoi est ouvert à toutes et tous les membres PV des sections romandes. 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 9 juin, 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. Nous vous accueillerons par n'importe quel temps à Cossonay. Venez nombreux vous amuser et passer une bonne journée. *Les organisateurs.*

24. 6. PV Valais

Sortie annuelle à Martigny. Notre destination sera « Barryland » à Martigny Bourg (site d'élevage des chiens St-Bernard) Nous vous accueillerons à la gare de Martigny à 9.55h. A partir de là nous serons en quelques minutes à Martigny Bourg avec le train (départ Martigny à 10.08h, direction Le Châble, voie 50, Quai 1). Trajet de Bourg jusqu'au site à pied environ 10 minutes. La visite de l'élevage se fera de manière individuelle. Prix de l'entrée CHF 21.- (AVS) et gratuit pour les membres titulaires d'un compte Raiffeisen MemberPlus. Le repas sera pris au « café Barry » pour la somme modique de CHF 30.- en prenant compte de la participation de la caisse de section. Menu: Julienne de viande séchée et fromage de la région – Grenadin de porc

au Romarin, galette de Pdt et légumes du marché – boule de glace avec Abricotine. Sont inclus: 1 verre de vin blanc ou rouge pp. 1 bte d'eau minérale pour 4 personnes et un café. Les boissons supplémentaires sont à charge des participants. Heure du repas: 12.30h Vous pouvez vous annoncer via le formulaire reçu, par tél au 079 366 94 10 ou mail à pv.vs@bluewin.ch. Délai: 16 juin.

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 et l'Arche de Noé, où nous pourrions découvrir plus de 3000 animaux naturalisés et mis en scène dans leur décor naturel. Après cette visite, 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
Inscription garantie pour les 19 premiers inscrits. S'il y a plus de monde, l'inscription ne sera confirmée que si nous disposons d'un bus plus grand. Pour info, 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. *Comité*

Agenda 7/26

RANDO DE PRINTEMPS – PV BIENNE

Découverte de la vallée de la Sure



Marianne Drewes. Le 12 mai, 23 membres du groupe de randonnée ont pris le départ à Bienne pour une journée placée sous le signe de la découverte et de la convivialité. Après un trajet jusqu'à Sursee, puis Oberkirch en bus, les participants ont fait halte au restaurant Hirschen avant de se mettre en marche, peu avant 11 heures. Le parcours, d'environ une heure et demie, les a menés à travers des prairies printanières et la réserve naturelle de

Zellmoos. Très vite, la balade a réservé ses premières images marquantes : des cigognes juchées sur le pignon d'une grande ferme et un groupe d'oies sauvages paisiblement installé dans l'herbe. La randonnée s'est poursuivie en direction du port de Sursee, puis de la colline de Mariazell, dominée par sa chapelle mentionnée dès 1371.

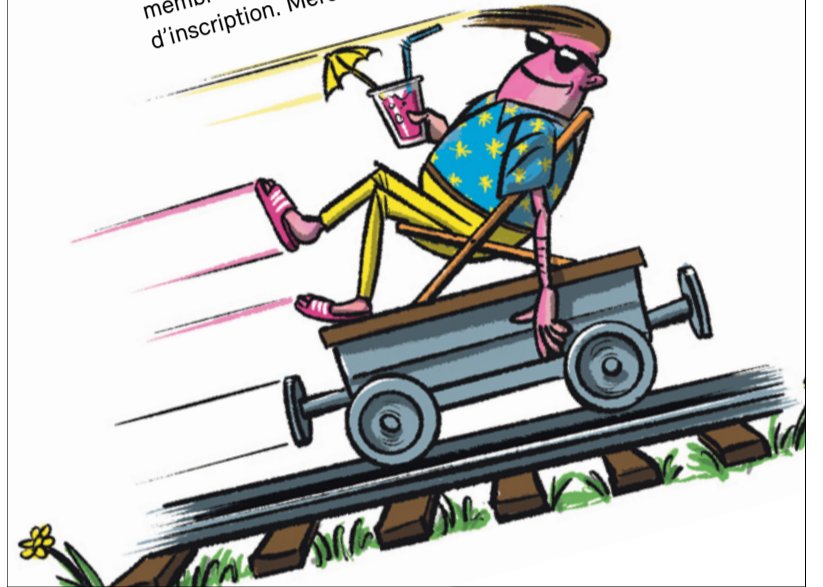
Après avoir traversé le vignoble de Mariazell, où mûrissent six cépages, les marcheurs ont rejoint

la vieille ville de Sursee. Un repas convivial les attendait au restaurant Wilder Mann avant la reprise du chemin. L'après-midi, le groupe a longé la Sure à travers une forêt clairsemée, avant de poursuivre entre champs d'orge et prairies fleuries jusqu'au village de Geuensee, au cœur de la haute vallée de la Sure. Prochains rendez-vous : le voyage de la section « Rigi », le 19 août, et randonnée d'automne, le jeudi 8 octobre.

Avec le SEV, ça roule!
Convincs trois collègues de devenir membres SEV et reçois un super cadeau!

Si tu parviens à gagner trois nouveaux membres pour le SEV entre le 1er juin et le 31 août 2026, tu recevras en exclusivité le tout nouveau kit de vacances SEV (non disponible au shop!). En outre, tu es automatiquement inscrit au programme de recrutement de membres SEV de haut niveau. Grâce à celui-ci, tu recevras un cadeau supplémentaire l'année prochaine.

Si tu as parrainé un-e collègue, assure-toi que le nouveau membre indique ton numéro de membre sur le formulaire d'inscription. Merci de ton engagement!



Congrès de l'USS 2026 – Délai pour le dépôt des propositions

Le Comité de l'Union syndicale suisse (USS) a décidé d'organiser son Congrès ordinaire les 13 et 14 novembre 2026 au Kursaal à Berne.

Les propositions destinées à être traitées lors du Congrès devront, selon l'article 8 alinéa 3 des statuts de l'USS, parvenir au Secrétariat de l'USS à l'intention du Comité 3 mois à l'avance, donc jusqu'au 13 août 2026.

Outre le Comité de l'USS et l'Assemblée des délégué(e)s de l'USS, les fédérations affiliées et associées à l'USS, les unions syndicales cantonales ainsi que les commissions statutaires de l'USS: Commission féministe, Commission de jeunesse, Commission des retraité(e)s, Commission des migrations et Commission Queer sont habilitées à faire des propositions.

Cette publication a valeur de convocation officielle au Congrès, selon l'article 7 alinéa 2 des statuts de l'USS.

AGENDA - 3.6. AG VPT - SECTION JURA

L'AG de section aura lieu le **mercredi 3 juin** à 18h au **terrain de pétanque de Saignelégier**, rue des Rangiers 48. L'ordre du jour : 1. Ouverture, salutations, communications, 2. P-V., 3. Actus, affaires syndicales, 4. Revendications 2027, 5. Orga assemblée romande, 6. Divers

L'assemblée sera suivie pour celles et ceux qui le souhaitent d'une grillade. Souper avec boissons comprises, pour 20.-/pers.

Partie de pétanque après l'AG, prenez vos boules! **Inscription indispensable jusqu'au 29 mai** chez:
• Jérôme Mugny au +41 79 746 21 05 ou cidjaimy@hotmail.com.
• Alain Gigon au +41 79 824 90 43 ou alain.gigon53@bluewin.ch
• Aurélien Mouche au 079 411 03 31 ou aurelien.mouche@hotmail.com

IMPRESSUM

SEV – le journal du Syndicat du personnel des transports paraît toutes les trois semaines, ISSN 2624-7828.
Tirage: 8189 ex. (total 30 322 ex.), certifié REMP au 12 mars 2026.
Editeur: SEV, www.sev-online.ch
Rédaction: Michael Spahr (réd' en chef), Renato Barnetta, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Sarah Thomas, Tiemo Wydler.
Adresse de la rédaction: Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, journal@sev-online.ch

Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.
Announces: 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 19 juin 2026.
Délais pour les annonces / sections et l'agenda: 8 et 9 juin 2026 à 12h.

30 ANS DE LA LEG

Entre inégalités et lacunes, un bilan en demi-teinte



Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

L'année 2026 revêt une importance particulière pour l'égalité entre femmes et hommes en Suisse. Elle coïncide en effet avec un double anniversaire: les 45 ans du vote qui a permis d'inscrire l'égalité des droits dans la Constitution fédérale (le 14 juin 1981) et les 30 ans de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité [LEg], le 1^{er} juillet 1996). Malheureusement, même après plusieurs décennies, l'égalité de fait est encore loin d'être acquise.

Le 1^{er} juillet 2026 marquera les 30 ans de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité (LEg), une loi qui concrétise le mandat constitutionnel, ancré depuis 1981 dans la Constitution fédérale, en faveur de l'égalité, en droit et en fait. Cette loi qui régit tous les aspects de la vie professionnelle: l'engagement, la formation continue, le licenciement, la rémunération et le harcèlement sur le lieu de travail. Elle devrait permettre aux femmes de saisir la justice pour dénoncer les discriminations fondées sur le genre commises, directement ou indirectement, par leur employeur. Une loi qui, au cours

de ces trois dernières décennies, a pourtant montré ses limites et qui, en l'état actuel des choses et malgré une révision en 2020, s'avère insuffisante pour garantir l'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail. En effet, malgré certaines avancées législatives, la réalité quotidienne des femmes reste marquée par des discriminations plus ou moins profondes.

L'écart salarial

L'écart salarial constitue l'une des manifestations les plus tangibles des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail, puisqu'il représente un indicateur concret et mesurable des disparités de genre.

Le bilan intermédiaire de la mise en œuvre de la LEg, publié en mars 2025, a mis en évidence que plus de la moitié des entreprises employant plus de 100 personnes, celles-là mêmes qui sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires, ont manqué à leur obligation. Un constat qui confirme les lacunes du cadre législatif actuel pour garantir le respect effectif de la loi.

Selon les données les plus récentes citées par l'USS (2022), l'écart salarial entre femmes et hommes est encore de 16,2% en Suisse. Malgré cela, les autorités fédérales ne semblent pas vouloir s'attaquer rapidement au problème, re-

portant à 2027 l'évaluation finale de l'efficacité de la LEg et les propositions de mesures supplémentaires y afférentes.

Hélas, les inégalités qui pénalisent les femmes tout au long de leur vie active se répercutent également au moment de la retraite, se traduisant par des rentes inférieures à celles des hommes. Par conséquent, les femmes seniors sont davantage touchées par la pauvreté et ont plus souvent recours aux prestations complémentaires. Au niveau européen, la Suisse se classe parmi les pays où l'écart de retraite entre les genres est le plus élevé (30,8%, OFS, 2022), dépassant ainsi la moyenne européenne (26%).

Une question politique et sociale

Dans l'ensemble, la Suisse dispose des outils nécessaires pour améliorer l'égalité, mais il manque encore une stratégie cohérente et courageuse. Il convient désormais de faire respecter les lois existantes, de revaloriser les salaires dans les secteurs typiquement féminins, de garantir une protection adéquate de la maternité et d'investir sérieusement dans les services publics d'accompagnement.

Sans un changement de cap décisif, le risque est de perpétuer un modèle où la participation des femmes au marché du travail reste limitée et pénalisée, avec des conséquences non seule-

ment sociales, mais aussi économiques pour le pays tout entier.

Le rôle des syndicats

Dans ce contexte, le rôle des syndicats est fondamental pour appuyer les revendications visant à renforcer la LEg. Depuis longtemps, il est par exemple demandé aux autorités de consolider l'application de la loi et les mécanismes de contrôle de l'égalité salariale, ainsi que d'optimiser la mise en œuvre, la qualité et l'efficacité des analyses menées au sein des entreprises.

Parmi les lacunes constatées au cours des trois décennies depuis l'entrée en vigueur de la LEg, on relève également une connaissance encore limitée de la loi et des contrôles insuffisants. Il est donc essentiel de renforcer aussi bien le suivi que l'application de la loi, tout en facilitant l'accès à la justice par des mesures concrètes.

Pour atteindre une réelle égalité, du moins sur le marché du travail, il est en outre nécessaire de protéger davantage les femmes contre le harcèlement.

Il faudra également tenir compte de l'entrée en vigueur de certaines lois cantonales sur l'égalité, qui adoptent une vision plus large en intégrant aussi l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Dans cette perspective, il conviendra d'évaluer la pertinence d'étendre la protection contre les discriminations à la communauté LGBTQI+.



40 ANS DE TCHERNOBYL

David Aebi

Le 26 avril 1986, le réacteur de la centrale nucléaire de Tchernobyl, en Ukraine, a explosé, libérant d'importantes quantités de radioactivité. La catastrophe nucléaire de Tchernobyl est l'accident le plus grave jamais survenu dans une centrale nucléaire.

La région restera inhabitable pendant les 24000 prochaines années. En 1987, alors que j'étais photographe âgé de 18 ans, j'ai été témoin de la manifestation anti-nucléaire, d'abord pacifique, qui s'est tenue à Berne à l'occasion de l'anniversaire de l'acci-

dent. Plus tard, des affrontements violents ont éclaté entre la police et les manifestants. Lors de la session d'été 2026, le Conseil national débat de la suppression de l'interdiction de construire de nouvelles centrales nucléaires, adoptée entre-temps.

?

QUIZ

Es-tu incollable?

1. Que signifie l'abréviation anglaise ETCS ?

- Electronic Ticket Collect Service.
- European Train Control System.
- Endless Talks Can Stimulate.

2. Comment les membres du SEV ont-ils voté sur les BAR ?

- Quatre fois oui.
- Deux fois oui, deux fois non.
- Quatre fois non.

3. Depuis quand une assemblée des délégués du SEV a-t-elle lieu les années sans congrès ?

- Depuis 1919 (avec une interruption de 1939 à 1945).
- Depuis 2019.
- Elle aura lieu pour la première fois en 2026.

4. L'égalité des droits figure dans la Constitution fédérale...

- ... depuis 1971.
- ... depuis 1981.
- Elle ne figure pas dans la Constitution fédérale.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 9 juin 2026**:

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

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

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

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

Solution du quiz N° 6/2026:

c/a/b/b

C'est **Willy Oppliger**, Birsfelden, membre de la section PV Basel, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Rolf von Däniken, mécanicien de manœuvre cat. A 40, Infra CFF

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Rolf von Däniken a réalisé son rêve d'enfant de devenir « cheminot ». Aujourd'hui, il est mécanicien de manœuvre à la gare de triage de Muttentz. Depuis son apprentissage, il travaille aux CFF. Afin que sa profession puisse rester un métier de rêve, il s'engage pour le syndicat. Il est secrétaire central de la sous-fédération SEV RPV.

La gare de triage de Muttentz près de Bâle est l'une des plus grandes de Suisse. On y achemine chaque jour des milliers de tonnes de matériaux et de marchandises. Les trains en provenance de la Suisse se rendent en Allemagne, en France et dans les deux ports rhénans – ou vice versa. Les compositions de trains de marchandises sont séparées puis reformées. Vu d'en haut, cela fait penser à une chorégraphie. Et au milieu se trouve le chorégraphe, dans une locomotive de manœuvre type CFF Am 843: Rolf von Däniken.

« Le plus beau dans ma profession? Le changement. Aucune minute ne se ressemble. Je ne sais pas encore ce qui nous attend exactement aujourd'hui », raconte le mécanicien de manœuvre expérimenté. Avant le début de son travail, il contrôle la locomotive. Ensuite, il se rend dans la cabine de conduite et allume la radio. Aussitôt, il reçoit sa première mission: aller chercher des wagons de marchandises stationnés et les raccorder à un autre train.

Rolf von Däniken est aux chemins de fer depuis 1989. Au départ, il a fait un apprentissage d'employé d'exploitation, « mais j'ai toujours voulu conduire une loc. » Il n'a pas pu suivre la voie directe. Il a alors fait quelques détours: il a travaillé au service des travaux en tant que conducteur de trains de chantier et de transport. « J'ai eu alors l'opportunité de postuler comme mécanicien de manœuvre. » À cause de la numérisation croissante, il a délibérément choisi l'Infrastructure. « Les heures de travail sont un peu plus agréables et je connaissais déjà les processus et les gens à la gare de triage. » Au début, il pouvait rouler sur certains tronçons. « Malheureusement, cela n'est plus possible et on reste à la gare de triage. Ça me manque parfois un peu. »

Un travail passionnant et très varié

Il ne s'ennuie jamais. Chaque opération d'atelage, chaque freinage exige d'être attentif. Parfois, il faut également tenir compte des intempéries qui peuvent influencer l'état des voies et donc de la distance de freinage. « Avec les trains de marchandises, les freinages anticipés souples constituent le principal défi. » Et n'oublions pas la responsabilité: « Très souvent, des marchandises dangereuses sont transportées par le rail et on ne peut donc tolérer aucune négligence pendant la manœuvre. C'est très important que nous puissions tous rentrer à la maison sains et saufs. » Rolf von Däniken arrête sa loc de manœuvre au millimètre près et on ne sent presque rien lorsqu'elle touche les tampons du wagon à coupler.



MICHAEL SPAHR

Rolf est souvent isolé dans sa loc, mais le travail de manœuvre est aussi un travail d'équipe. En plus du mécanicien de loc, d'autres collègues effectuent leur travail à la manœuvre, que ce soit pour atteler ou dételer les wagons, les contrôler ou vérifier les freins. De temps en temps, un collègue grimpe dans la loc pour se rendre à son train. « Les collègues sont importants. On s'entraide et on traite chacun sur un pied d'égalité. »

Faire bouger les choses avec le syndicat

Tout ne se passe pas toujours comme sur des roulettes, Rolf ne le sait que trop bien. C'est peut-être pour ça qu'il s'est engagé très tôt sur le plan syndical. « Il est question de notre salaire, notre temps libre – des choses importantes. » Il ne s'est pas contenté de réclamer. « J'ai voulu faire bouger les choses. » Le syndicat a élargi son horizon.

Aujourd'hui, il est secrétaire central de la sous-fédération du personnel de la manœuvre et membre du comité RPV Basel. Il rédige des procès-verbaux, reçoit les demandes de ses collègues et les transmet si nécessaire: « Je suis souvent la personne à contacter si on veut que la situation ne dégénère pas ». Il essaie d'apporter son aide, « que ce soit sur le plan syndical ou humain. Je suis à l'écoute de tout le monde. »

Que le taux d'organisation syndicale soit particulièrement élevé à la gare de triage de Muttentz n'étonne guère Rolf. « Je n'ai pas besoin de chercher à convaincre les gens. Beaucoup viennent tous seuls. » L'expérience des collègues plus âgés et aussi les échanges directs au sein de l'équipe

font toute la différence. « Je ne dois pas faire beaucoup de travail de persuasion. »

Transport ferroviaire marchandises: crise

Le soutien du syndicat est très important, surtout dans les moments difficiles. « À Muttentz aussi, on ressent les effets de la crise dans le trafic marchandises. Il y a moins de wagons qu'autrefois. J'aimerais bien que cela change bientôt. Le trafic par wagons complets isolés doit s'intensifier. Le fret ferroviaire à Muttentz devrait reprendre sa croissance. » C'est important que les jeunes aient de meilleures perspectives, déclare Rolf: « Peut-être que nous devrions conduire sur des distances plus longues – assurer davantage de liaisons, par exemple les points de desserte directement liés à la gare de triage, qui pourraient être des courses de manœuvre. » Se battre pour avoir une bonne CCT est primordial. « En tant que syndicat, nous luttons pour obtenir des améliorations et non pas des démantèlements. »

Pendant son temps libre, il aime être avec sa famille et faire de la randonnée. Le carnaval est son principal hobby. « Je suis né avec le carnaval dans le sang », déclare le Bâlois. Il s'occupe d'un char de carnaval avec sa petite clique pendant les « drey scheenschte Dääg ». « Là aussi, c'est moi qui rédige, par exemple les « Schnitzelbänke » et les jeux de mots. J'ai beaucoup de chance, car mes collègues de la gare de triage respectent mon hobby. Ainsi, jusqu'à présent, ils ont toujours fait en sorte que je puisse prendre mes vacances pendant le carnaval à Bâle. »

RACISTE ET PLEURNICHEUR

Schlorian

