



SEV N°10

Le journal du Syndicat du personnel des transports



MICHAEL SPAHR

SÉCURITÉ DANS LES TP

Quand deux mots, c'est trop

Éditorial de Barbara Keller,
vice-présidente SEV



Deux mots anodins, prononcés chaque jour plus de mille fois : « Billets, s'il vous plaît. » Pour les assistant-es clientèle, en quelques secondes, ils peuvent déclencher des insultes, des menaces et même la violence. L'absence de titre de transport, un contrôle, une règle qui doit être appliquée : parfois, ça suffit pour qu'une situation dégénère.

Le personnel des transports publics (TP) connaît ces situations. Certains se sont fait insulter, d'autres menacer, cracher dessus ou agresser physiquement. Les chiffres attestent que le nombre d'agressions envers le personnel reste à un niveau alarmant.

La violence ne fait pas partie de ce métier. On ne devrait pas se rendre au travail et se demander si on rentrera à la maison sain et sauf. Malheureusement, c'est une réalité que vivent de nombreux collègues.

Les derniers gros titres dans les médias le montrent clairement : la violence à l'encontre du personnel des TP est bien une réalité. Il ne se passe guère de semaines sans qu'on entende parler de nouvelles agressions à l'encontre du personnel travaillant dans les trains ou dans les bus. De telles agressions laissent des traces, et ce pendant longtemps.

C'est pourquoi nous mettons sur pied le 3 septembre une nouvelle journée d'action contre la violence. Non pas parce que nous aimons organiser des journées d'action. Mais parce qu'on ne peut pas tout simplement détourner les yeux. Nous voulons observer, sensibiliser les gens et les amener à prendre leurs responsabilités.

Si notre volonté est de lutter efficacement contre la violence à l'encontre du personnel des TP, il nous faut agir : des effectifs suffisants, un accompagnement intégral des

trains et des entreprises qui ne laissent pas tomber leur personnel après une agression. On ne manque pas de solutions. Mais trop souvent c'est la volonté de donner systématiquement la priorité à la sécurité et de mettre à disposition les moyens pour y parvenir qui fait défaut.

Finalement, ce qui compte, ce sont les gens. Les collègues qui accompagnent le premier train du matin, conduisent le bus pendant la nuit, distribuent des renseignements au guichet ou travaillent au montage des voies, qu'il fasse chaud, qu'il fasse froid ou qu'il pleuve : tous veillent à ce que les TP fonctionnent bien.

Ils méritent le respect, d'être protégés et d'être certains de rentrer chez eux en bonne santé après leur tour de service. C'est notre combat. Le 3 septembre. Et tous les jours de l'année. Stop à la violence. Davantage de respect.

Travail de soins

Journées « Femmes et migration » sur le travail de care et la reconnaissance.

2 et 6

tpg

Le temps d'habillage en atelier est du temps de travail! La CRCT a été saisie.

4

BAR CFF

Les négociations concernant l'entretien et le matériel roulant sont terminées.

5

Apprentissage sûr? Au travail!

Un récent arrêt du Tribunal fédéral rappelle que les personnes formatrices doivent non seulement instruire les apprenti·es, mais aussi les accompagner et les superviser activement, surtout pour les travaux dangereux. La sécurité ne se limite pas à une formation initiale: elle doit être renforcée tout au long de l'apprentissage afin de réduire un risque d'accident particulièrement élevé chez les jeunes en formation. Comme le rappelle la Suva, dans le cas jugé, un jeune en 1^{ère} année d'apprentissage s'est gravement blessé en travaillant avec une fraiseuse, sans la supervision nécessaire.

Protection des salarié·es

La protection renforcée des représentant·es syndicaux dans le cadre du paquet d'accords Suisse-UE est remise en cause. Par 8 voix contre 4 et une abstention, la commission de l'économie du Conseil des États a en effet rejeté mi-août la «mesure 14», estimant qu'elle n'a pas de lien direct avec les mesures de protection des salaires. Cette mesure prévoit une procédure de préavis afin de rechercher une alternative au licenciement. Pour l'USS, cette décision est contraire aux Bilatérales III qui ont nécessité plus de 80 rondes entre patronat et syndicats. L'USS appelle le plénum du Conseil des États à rectifier ces décisions lors de la prochaine session. La route parlementaire est encore longue: les 14 mesures de protection des salaires doivent encore passer par les deux Chambres du Parlement.

Genève

Les 17 et 18 août, le personnel de l'État et un tronçon SEV-tpg ont manifesté pour la défense des services publics et contre le plan d'austérité du Conseil d'État. Aux tpg, l'indexation des salaires pourrait être reportée pour la seconde année consécutive. Le personnel pourrait également être touché par la suspension ou l'annulation d'investissements prévus dans le contrat de prestation. À suivre.

Solidarité et pas d'exclusion

Manif' à Berne, samedi 26.9, à 14h à la Schützenmatte. « Entre nous pas de frontières ». *Solidarité sans frontières* appelle à cette grande manifestation pour l'asile et la migration: www.sosf.ch/fr



Sibylle Lustenberger, déléguée à l'égalité, se réjouit de participer au colloque sur la formation des femmes de cette année.

APERÇU DE LA JOURNÉE DE FORMATION DES FEMMES

Notre force, être une femme

Magalie Caspard
magalie.caspard@sev-online.ch

Lors de la journée de formation des femmes SEV le 6 novembre prochain, les forces et les compétences des femmes figureront au centre des débats. Il s'agira également de déterminer pourquoi le travail de care (soin des autres) n'est toujours pas suffisamment reconnu et valorisé. Interview avec Sibylle Lustenberger, secrétaire syndicale pour les femmes.

Le thème de la journée de formation des femmes de cette année est «Notre force – être une femme». On y traitera des compétences, de la reconnaissance et de la valorisation. Pourquoi ce thème?

La commission des femmes a défini ce thème dans le but de nous concentrer sur les forces, les compétences et le savoir des femmes plutôt que sur des déficiences ou des problèmes. Nous voulons avant tout montrer que les tâches de care telles que l'encadrement des enfants, le ménage et les soins prodigués aux proches sont encore aujourd'hui assumées majoritairement par les femmes. Ce travail constitue le fondement de la société et de l'économie et demande des compétences clés, et il est sous-estimé aujourd'hui encore.

Pourquoi les compétences et potentiels des femmes sont-ils moins bien perçus, selon toi?

Cela est lié à la répartition du travail dans notre société et à la définition traditionnelle des rôles. Aujourd'hui, il y a des femmes dans tous les groupes professionnels et dans toutes les positions dans la branche des transports, également là où on ne trouvait aucune femme il y a 50 ans. Les femmes ont aujourd'hui un mode de vie extrêmement varié. Beaucoup de voies s'ouvrent à elles. Cependant, le travail de soins et d'encadrement est aujourd'hui encore considéré majoritairement comme étant du domaine des femmes. La raison? Bien souvent, on pense que le travail de care est dans «la nature des femmes»...

Contrairement aux hommes, les femmes auraient une aptitude particulière pour s'occuper des autres. Et justement, parce que tout le monde pense que le travail de care est dans la nature des femmes, on oublie souvent que ce travail exige

de très nombreuses compétences que les femmes – et bien sûr les hommes aussi – doivent acquérir et perfectionner. Pour gérer, organiser, budgéter la vie de famille au quotidien, on doit être en mesure de fixer les priorités, planifier et résoudre des conflits. Les compétences sociales, mais aussi en communication jouent un grand rôle. Malgré tout, le temps sacrifié par les femmes pour le travail de care est souvent perçu comme une lacune. Celles qui travaillent moins, voire plus du tout pendant quelques années pour s'occuper des enfants doivent plus tard se justifier, se voient refuser des promotions et ont des répercussions financières à la retraite. Le travail qui a été accompli durant ce temps et les compétences acquises ne sont pas reconnus en tant qu'expérience professionnelle.

Que doivent concrètement retenir les participantes de cette journée de formation?

Nous insistons sur le fait que la gestion de la vie de famille n'a rien d'une lacune. C'est une phase de la vie au cours de laquelle on accomplit beaucoup de choses et où l'on assume de nombreuses responsabilités. Parallèlement, nous souhaitons discuter de la manière dont nous pouvons, tant individuellement dans notre quotidien professionnel que collectivement, nous engager de manière solidaire pour que le travail de soins non rémunéré et les compétences qui y sont associées soient davantage valorisés, et voir comment nous pouvons briser les schémas sociaux en place.

Malgré le fait que la journée s'adresse principalement aux femmes et aux membres SEV féminins, ce thème concerne naturellement aussi les hommes. Si nous voulons parler d'une répartition plus équitable du travail de care, nous devons inclure tant les hommes que les femmes. Les hommes aussi sont dans une certaine mesure concernés par les stéréotypes. Un homme qui reste à la maison pour s'occuper des enfants doit souvent se justifier, voire, on se moque de lui. Cependant, les hommes doivent avoir les mêmes possibilités que les femmes d'assurer des tâches d'encadrement et de travailler à temps partiel. Dans les transports publics en particulier, ceci est un thème important. Le travail à temps partiel est difficile à organiser dans les tours de service et les réglementations manquent d'uniformité. Cela préoccupe aussi beaucoup de membres SEV masculins.

Pourquoi le travail de care constitue-t-il aussi un thème important lors de la grève féministe de 2027?

Nous savons aujourd'hui que le travail dans le domaine des soins est difficile et qu'il est extrêmement compliqué de trouver assez de main d'œuvre qualifiée. Nous avons des preuves des lacunes au niveau des rentes en raison du travail de care non rémunéré. Malgré cela, la mise en œuvre de l'initiative sur les soins acceptée en 2021 piétine. Le 14 juin 2027, nous ferons entendre haut et fort notre mécontentement par rapport à cette situation. Une chose est sûre: pour nous, les gens du SEV, il ne s'agit pas uniquement de nous montrer solidaires le 14 juin. Il en va de nos intérêts à nous toutes et tous que nos collègues des hôpitaux, des homes et des crèches puissent fournir un travail de qualité et que le travail de care ne soit pas une source de pauvreté.

S'ajoute à cela le fait que nos membres SEV, eux et elles aussi, fournissent chaque jour du travail de care, et ceci pas seulement sous forme de tâches non rémunérées. Les assistant·es clientèle, le personnel des guichets, d'Elvetino, mais aussi dans le personnel de la maintenance et du nettoyage... chaque jour nos collègues s'occupent du bien-être des voyageurs. Ici aussi, pour les femmes SEV, il y a de quoi faire. Le 14 juin, ce sera ainsi l'occasion de mener une journée de protestation et d'action importante pour faire progresser l'égalité dans le domaine des transports.

Revenons à la journée de formation qui est déjà presque complète. Que représente-t-elle pour toi?

La commission des femmes a vu le jour lors d'une journée de formation: il y a 41 ans, elle a été organisée par un groupe de femmes du SEV. De cet engagement est née un peu plus tard la «commission féminine» (elle se nommait ainsi à l'époque, ndt). Lorsque je dirige aujourd'hui une journée de formation, l'idée me plaît d'être partie intégrante d'un mouvement qui a débuté il y a plus de 40 ans grâce à ces pionnières. La journée de formation est pour moi un moment particulier, car des femmes du SEV de professions, de régions et d'entreprises très différentes se rencontrent. Nous échangeons et discutons de thèmes nouveaux et cela nous permet d'évoluer. Cette journée nous permet de faire vivre le mouvement des femmes au sein du SEV et de le faire progresser.



INFRASTRUCTURE

«Les gens n'ont plus peur de rien»



Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

Bouteilles jetées à la figure, coups de carabine, attaques verbales: la violence et les agressions envers le personnel des transports publics ne concernent pas uniquement le personnel roulant. Les collaborateurs-trices de l'infrastructure aussi sont de plus en plus les cibles des insultes et des agressions. Souvent, il suffit d'un peu de bruit sur un chantier ou d'un train en retard pour que la frustration se traduise en attaque envers le plus proche travailleur sur le terrain.

«J'ai appris par un collègue de la commission centrale qu'une fois, sur un chantier durant la nuit, quelqu'un avait tiré sur une machine», raconte Jan Weber, président central de la sous-fédération SEV BAU. La cause? Le bruit déclenché par les travaux de nuit. On a du mal à y croire, mais... un collaborateur de l'infrastructure qui a travaillé à cet endroit le confirme: l'équipe de construction a soudain entendu un bruit sec et métallique sur le véhicule. Lors du contrôle, ils ont vu plusieurs trous causés par des balles. Vraisemblablement, quelqu'un avait tiré à la carabine sur leur véhicule. «Heureusement que personne n'a été blessé!» conclut Jan Weber.

Agressions en augmentation

«Je ne reçois pas souvent de tels feedbacks», admet Jan. «Cependant, je constate que le nombre d'annonces a augmenté ces dernières années.» Les agressions envers le personnel de l'infrastructure sont le plus souvent verbales. C'est surtout lors des travaux d'entretien ou sur les chantiers de nuit que la colère des habitants se répercute directement sur le personnel à cause du bruit. Dans le trafic pendulaire aussi Jan Weber observe une évolution préoccupante. «Lorsque les gens sont stressés ou si un train a du retard, le plus proche travailleur sur le terrain en est tenu pour responsable.» Dans de telles situations, les voyageurs oublient que le personnel n'y peut rien.

Jan Weber lui-même n'a pas été épargné. «Lors de travaux d'entretien sur un passage à niveau, j'ai été insulté une fois parce que la barrière était fermée trop longtemps du point de vue d'un automobiliste.» Après que Jan a expliqué pourquoi ceci était nécessaire du point de vue de la sécurité, la situation s'est détendue. Mais souvent, on n'a pas la possibilité d'entamer une discussion: «la plupart du temps les insultes fusent par la fenêtre de la voiture après que le véhicule ait démarré.»

Les paroles ne sont pas le pire

Mis à part les attaques verbales, on déplore également des agressions physiques. Un collaborateur de l'Infra rapporte de quelle manière des bouteilles de bière ont été lancées d'un pont sur son collègue et sur lui alors qu'ils effectuaient des travaux sur la voie. Une autre fois, c'est carrément un pot de fleurs qui a atterri d'un balcon sur un chantier. De telles mésaventures causent non seulement de la frustration parmi les personnes concernées, mais aussi de l'incompréhension.

Pour Jan, le nombre effectif d'agressions est bien plus élevé que le nombre de cas annoncés: «Beaucoup de collègues règlent ce genre de situation directement sur place.» Sur les chantiers, le ton est souvent rude: «Ainsi, on se fixe des limites plus larges et on renonce à annoncer bon nombre de cas.»

Moins de respect

L'évolution inquiète Jan. Comme beaucoup de collaborateurs-trices qui travaillent dans le roulement et l'assistance clientèle, lui aussi a observé un

changement de ton dans les relations avec la clientèle. «Les gens n'ont plus peur de rien. La politesse et le respect ne sont plus dans les mœurs comme c'était le cas auparavant.» Il a l'impression que les gens sont devenus aujourd'hui beaucoup plus égoïstes.

Annoncer les agressions

Pour Jan, une chose est claire: toute violence envers le personnel est intolérable! «Les collègues doivent annoncer chaque événement sans délai au-à la cheffe de team. Pour les cas graves, la police ou la police des transports doit intervenir.» Le SEV rend régulièrement attentives les entreprises de transport à ce problème. Simultanément, Jan Weber demande de meilleures mesures de protection. «Les collègues ne doivent pas circuler seuls, en particulier en cas de dérangement ou pendant la nuit. Car c'est là que beaucoup de voyageurs sont déjà passablement énervés.»

Il serait possible de mettre en œuvre de petites mesures toutes simples permettant d'éviter les conflits. Jan cite un exemple: des toilettes ouvertes 24 heures sur 24 dans les gares. Car c'est toujours assez désagréable pour les collègues de devoir sermonner des personnes qui se soulagent dans les coins de gare.

Pour Jan Weber, il faut également une action sur le plan politique: «les agressions envers le personnel des transports publics doivent faire l'objet de poursuites. Celui qui s'attaque au personnel doit subir les conséquences de ses actes et en ressentir amèrement les effets.»

3 septembre: journée d'action Stop violence

Le SEV organise, pour la deuxième fois le 3 septembre, une journée d'action pour plus de sécurité dans les transports publics. Il sera présent dans diverses gares afin de rendre la clientèle attentive à la problématique. Il informera en outre les collègues de ce qu'il faut entreprendre en cas d'agression. Cette fois encore, le SEV demande: davantage de personnel

pour une plus grande sécurité; un accompagnement intégral des trains; une présence accrue de la police des transports; l'annonce systématique de toutes les agressions; un soutien obligatoire des personnes touchées; des cabines de conduite protégées, des alarmes silencieuses et des mesures de prévention efficaces dans le domaine des bus.



Suite à la rupture d'une roue survenue au Gothard en 2023, les autorités de contrôle de l'UE ont décidé que les **wagons marchandises** devraient faire l'objet de **contrôles plus fréquents** à partir de 2028. Les recommandations de l'UE s'inspirent des dispositions plus strictes adoptées l'année dernière par l'Office fédéral des transports (OFT) mais jamais entrées en vigueur car contestées devant le Tribunal administratif fédéral qui les a déclarées invalides. L'OFT souhaite adopter les recommandations de l'UE.



Le Conseil fédéral rejette l'**introduction d'une assurance indemnités journalières obligatoire**. L'Union syndicale suisse critique cette décision, car il existe aujourd'hui des lacunes considérables dans la protection des salarié-es. Celles-ci se manifestent p. ex. en cas de maladie de longue durée, de changement d'emploi, de licenciement ou de contrats de travail atypiques. Pour l'USS, une assurance obligatoire garantirait mieux le remplacement du salaire en cas de maladie et renforcerait la protection sociale.

MATTHIAS HARTWICH répond

Plan d'action contre la violence dans les TP

Le 8 juillet, l'OFT a invité diverses institutions, dont le SEV, à une table ronde dans le but de discuter d'un plan d'action national pour plus de sécurité dans les transports publics. Est-ce que cette table ronde a amené quelque chose et que va-t-il se passer maintenant?

De mon point de vue, le 8 juillet nous avons eu une bonne première rencontre qui a lancé la discussion. La mise sur pied d'une table ronde sur la sécurité du personnel était une revendication centrale du SEV le jour de la signature de la «Charte contre la violence», renouvelée le 25 novembre 2025. Pour cette raison, nous étions très satisfaits que l'OFT l'ait organisée.

Je suis fermement convaincu que la sécurité du personnel, mais aussi celle de la clientèle des transports publics (TP) doit avoir la priorité absolue. Chaque agression est une agression de

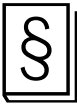
trop! Afin de pouvoir être efficaces, tous les acteurs doivent agir ensemble. Le politique, l'OFT, les services de sécurité (police des transports, Transsicura), l'UTP, les entreprises, les ministères publics, et, bien sûr, aussi, le SEV.

Avec la Charte signée l'année dernière, nous avons posé un jalon important. Cependant le travail doit être fait chaque jour. Nous, en tant que syndicat, avons tout intérêt à tenir un dialogue constructif. La table ronde a ouvert la voie à un plan de mesures et maintenant des groupes de travail vont plancher sur divers sujets avec des activités à brève, à moyenne et à longue échéance: la prévention, la réaction aux événements, les meilleures pratiques et l'aide aux personnes touchées sont à l'ordre du jour. Nos collègues vont pouvoir participer activement aux groupes de travail. Nous sommes prêts!

Matthias Hartwich est président du SEV. Une question au SEV? Écrivez à journal@sev-online.ch.

ANGLE DROIT

Procuration de Health & Medical Service



Le team d'assistance judiciaire du SEV

Lorsqu'une maladie ou un accident nous accable, une multitude de formulaires, de sollicitations et d'obligations viennent encore nous compliquer la vie. En plus des traitements, des consultations médicales et des thérapies il faut remettre des certificats médicaux, remplir des questionnaires pour les assurances et signer des procurations. Voici quelques explications sur la procuration de Health & Medical Service, concernant le personnel CFF et CFF Cargo. Pour les autres entreprises les dispositions et formulaires sont similaires.

Qu'est-ce que Health & Medical Service, en abrégé HMS, qui a remplacé le service médical des CFF ?

HMS est à proprement parler une entité regroupant les médecins-conseils des CFF ou de CFF Cargo. Ce service a été désigné par l'Office fédéral des transports. Il se charge par exemple des décisions au sujet des aptitudes, des restrictions ou des réinsertions après une absence de longue durée, pour raisons médicales. Il s'occupe aussi des questions générales liées à la santé du personnel.

Pourquoi HMS a-t-il besoin d'une procuration ?

Les données liées à la santé sont des données sensibles particulièrement dignes de protection. Elles ne peuvent pas être transmises sans l'accord de la personne concernée. Afin que HMS puisse répondre aux questions

médicales et échanger avec les médecins traitants, il est donc nécessaire qu'il dispose d'une procuration. Selon la CCT CFF/CFF Cargo, les personnes concernées doivent participer à ce processus et signer la procuration.

Pourquoi cette procuration est-elle si compliquée ?

La procuration HMS est une procuration étendue. Selon le préposé fédéral à la protection des données et à la transparence PFPDT, une telle procuration est autorisée lorsque la situation pour laquelle elle est établie est clairement reconnaissable. Donc, même si le texte de la procuration autorise d'avoir accès à tous les dossiers médicaux et de remonter même jusqu'au pédiatre, la procuration se limite à la maladie actuelle, resp. à l'accident actuel.

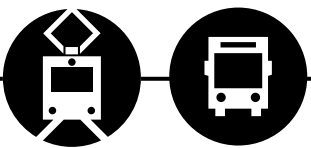
Comment puis-je m'assurer que les renseignements seront pris uniquement pour le cas en cours ?

En cas d'incertitude concernant l'étendue de la procuration, la personne qui donne procuration peut en tout temps demander son dossier chez HMS ou contacter les médecins traitants pour s'informer des demandes de HMS. La procuration peut être révoquée à tout moment.



Pour de plus amples informations sur les procurations de HMS scannez ce Code QR

Le team d'assistance judiciaire SEV est à votre disposition pour tout renseignement.



TPG

Le temps d'habillage est du temps de travail !

SEV. Le SEV a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT - office de conciliation du canton de Genève) afin de faire valoir sa revendication de décompter le temps d'habillage pour le personnel des ateliers des tpg comme du temps de travail.

Cela fait plusieurs années que des discussions ont lieu entre la direction des transports publics genevois (tpg) et le SEV à ce sujet. Sur mandat des membres concerné-es, le SEV a déposé auprès de la direction Technique de l'entreprise une revendication formelle en avril 2023.

L'entreprise a alors exigé un avis de droit argumentant du bien-fondé de notre revendication. Une fois ce document fourni par notre service juridique, elle a elle-même répondu par son propre avis de droit. Elle a ensuite conclu « qu'un désaccord persistait » avec le SEV.

Le syndicat n'a eu d'autre choix que de saisir la CRCT puisque les discussions avec l'entreprise n'ont pas permis de mettre fin au

différend. Les parties seront convoquées prochainement devant l'office de conciliation.

Pour rappel, le commentaire de l'Office fédéral des transports (OFT) de l'article 4 de la loi sur la durée du travail (LDT) stipule qu'« est considéré comme durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à disposition de l'entreprise. Cela inclut toutes les activités et dispositions qui, par exemple pour des raisons de sécurité, doivent être prises en tant que mesures préparatoires avant que l'activité de travail proprement dite puisse être effectuée. »

Le personnel des ateliers ne doit pas se contenter de revêtir un uniforme tpg. Il a l'obligation d'utiliser des dispositifs de salubrité et de sécurité comme les équipements individuels de protection (vêtement de travail, chaussures de sécurité, etc.) afin de réaliser sa prestation de travail. Il est donc normal que le temps pris pour s'équiper ne soit pas du temps personnel, mais bien du temps de travail, inclus dans le tour de service !

PERSONNEL AU SOL DE SWISS

Les membres SEV-GATA disent oui à la CCT 2027



La délégation du SEV-GATA le 9 juin lors de la remise de la pétition au CEO.

Markus Fischer. Au cours d'une votation par voie électronique qui s'est déroulée du 4 au 20 juillet, les membres du syndicat du personnel au sol SEV-GATA chez Swiss ont clairement approuvé la nouvelle CCT renégociée. 62,1% ont voté oui et 37,9% non, avec un taux de participation de 78,1%.

À ce propos, Philipp Hadorn, secrétaire syndical SEV et président de SEV-GATA, déclare : « Je suis content qu'une si grande majorité des membres ait accepté le résultat des négociations, même si tous les groupes du personnel ne profitent pas de manière égale des nombreuses améliorations, et que les attentes étaient très élevées. Parmi le personnel, il n'y a que des gagnants, personne n'est perdant ! La CCT 2027 n'est pas le paradis sur terre, mais elle pose des jalons importants dans le développement de la CCT. »

Il faudra envisager des améliorations partielles déjà au cours de la durée de validité de la nouvelle CCT, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027 et pourra être dénoncée pour la première fois au 31 décembre 2031, ajoute Philipp Hadorn, « notamment en ce qui concerne certaines évaluations de fonctions et, bien sûr, lors des négociations salariales annuelles.

Nous veillerons également à ce que les années d'expérience soient prises en compte correctement. » La nouvelle CCT apporte de nombreuses améliorations, telles qu'une allocation pour travail le samedi, une réduction du temps de travail de deux heures pour arriver à 40 heures hebdomadaires, la suppression des fastidieux jours de compensation dans le domaine technique et un rehaussement des plages salariales de 200 francs (voir *le journal SEV* n° 9/2026).

Les négociations CCT ont débuté en janvier et ont été accompagnées chez SEV-GATA par un « sounding board » d'une vingtaine de délégué-es, qui ont recommandé par une large majorité aux membres d'accepter le résultat des négociations, tout comme la délégation de négociation composée de quatre personnes.

Les négociations ont été passablement compliquées par la décision de la maison mère Lufthansa d'imposer à Swiss au même moment des objectifs d'économies drastiques. La pétition « Nous en avons assez – maintenant c'est notre tour ! » munie de 600 signatures réunies en juin a contribué au succès des négociations. Cette pétition a été remise par SEV-GATA au CEO de Swiss, Jens Fehlinger, le 9 juin dernier.



COMMENTAIRE : BILAN SEMESTRIEL DE SWISS

Qui défend les intérêts de la Suisse ?

Philipp Hadorn, président de SEV-GATA et secrétaire syndical du SEV

La compagnie aérienne SWISS peut se réjouir d'un premier semestre couronné de succès avec un bénéfice d'exploitation ajusté (*Adjusted EBIT*), après les amortissements, de 189,3 millions de francs suisses, malgré la forte hausse des coûts du carburant. SWISS demeure l'un des maillons les plus rentables du groupe Lufthansa, avec une marge d'exploitation de près de 7% au 1^{er} semestre 2026 (contre 3,4% pour le groupe). C'est réjouissant – et c'est avant tout le mérite de ses collaboratrices et collaborateurs. Ce sont eux qui, jour après jour, garantissent la qualité, la fiabilité et la satisfaction des clients, posant ainsi les bases du succès économique de l'entreprise.

Ce succès doit désormais profiter également aux salarié-es. La nouvelle CCT 2027 pour le personnel au sol a permis d'obtenir des améliorations importantes. Néanmoins, certaines revendications essentielles restent en suspens. SEV-GATA continuera à s'engager pour leur mise en œuvre.

La situation du groupe Lufthansa est moins réjouissante, avec un EBIT ajusté de 383 millions d'euros (contre 870 en 2025). Malgré les bons résultats financiers de SWISS, la pression en matière d'économies et d'efficacité s'accroît aussi sur la filiale suisse. Il est pré-

vu de réduire de 10% les frais de personnel et les frais généraux au sein de l'administration. Même si les suppressions d'emplois doivent se faire sur une base volontaire, de tels programmes sont source d'inquiétude et exercent une pression supplémentaire sur le personnel.

SEV-GATA juge particulièrement critique le transfert croissant des pouvoirs décisionnels vers Francfort. Avec deux représentants de Lufthansa au conseil d'administration de SWISS – un troisième siège est encore vacant –, l'entreprise perd encore davantage de son ancrage suisse. Parallèlement, de plus en plus de fonctions clés sont centralisées. Cela risque d'affaiblir l'avantage concurrentiel qui fait le succès de SWISS grâce à son identité suisse et à son hub de Zurich.

La Suisse a soutenu SWISS dans les moments difficiles – après son rachat par Lufthansa et pendant le Covid. Aujourd'hui, on a l'impression que SWISS, qui connaît le succès, est de plus en plus appelée à contribuer à la stabilisation de l'ensemble du groupe.

L'autonomie de SWISS et son ancrage en Suisse ne doivent pas être progressivement sapés. Les emplois de qualité doivent être préservés en Suisse. Le succès économique doit également profiter aux salarié-es qui le construisent au quotidien. SEV-GATA continue de s'engager avec détermination en ce sens.

LES CFF STOPPENT LE PROJET SAP UR 2 CHEZ PP-UHR

Le SEV exige une clarification et plus d'attention

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Chez Production Voyageurs, les CFF ont stoppé à la mi-juillet l'unité de réalisation 2 (UR2) pour le développement du programme SAP. Au total, près de 100 collaboratrices et collaborateurs perdent leurs fonctions actuelles, huit perdent leur poste et une quarantaine voient une partie de leurs tâches transférée de Digital Solution Rollmaterial (DSO ROS) vers leur poste d'origine au sein de l'unité d'affaires Entretien du matériel roulant chez Production Voyageurs (PP-UHR).

Dans tous les domaines CFF, il s'agit de passer de la version actuelle de SAP, la R/3, à la nouvelle version S/4 étant donné que SAP suspend le support pour la R/3 à fin 2030. Ce changement se fait par unités de réalisation distinctes, domaine par domaine : l'UR1 chez I-EN (Énergie) a, par exemple, déjà été mise en œuvre à fin 2023, l'UR3 chez Immobilier au début 2025, l'UR4 chez Infra sera mise en œuvre au début 2027 et l'UR2 chez PP est prévue seulement en 2029.

Quels motifs ont poussé les CFF à stopper l'UR2 ? La direction veut concentrer le développement de SAP sur la division Infrastructure (UR4) et réduire, voire stopper, les travaux dans les autres domaines CFF, voire le stopper. En ce

qui concerne l'UR2, il s'est avéré que l'intégration projetée des outils supplémentaires proposés par la version S/4 de SAP par rapport à la version R/3 utilisée aujourd'hui était plus difficile que prévu à cause des adaptations de processus, et que cela demandait plus de temps. C'est pourquoi il s'agit maintenant, au cours d'une première étape, d'introduire la nouvelle version de SAP S/4 avec les processus actuels.

96 collaborateurs-trices touché-es

La suspension du projet SAP UR2 signifie que dès la mi-juillet, beaucoup de collaborateurs-trices ont perdu leurs tâches habituelles. Ce sont 96 collaborateurs-trices de divers domaines de PP-UHR qui ont été détaché-es à DSO ROS à divers taux d'occupation afin de travailler sur le projet UR2 qui sont touché-es. Parmi eux, 55 resteront à DSO ROS, étant donné qu'une migration vers la version S/4 de SAP aura tout de même lieu, cependant pas dans les proportions initialement envisagées. Pour 41 personnes, un retour à leur poste attiré chez PP-UHR est annoncé, cependant elles gardent un pied chez DSO ROS, par exemple pour la future mise en service du nouvel atelier d'entretien à Castione (NSIF). Ce retour dans la ligne de PP-UHR provoque cependant un excédent de personnel car les postes ont été réoccupés. Cela signifie que dans le cadre de ces « postes back-fill », d'autres collabora-



« L'argent perdu dans le cadre du projet SAP UR2 ne doit pas être récupéré au prix de mesures d'économie supplémentaires pesant sur le personnel », revendique René Zürcher, syndicaliste SEV.

teurs-trices seront touché-es et pourront perdre leur poste.

Dans l'ensemble, chez PP-UHR, sept collaborateurs-trices soumis-es à la CCT perdent leur poste, et un collaborateur soumis au CO devra quitter les CFF après écoulement du délai de résiliation de quatre mois.

Le SEV a été surpris par la rapidité à laquelle les CFF ont décidé de suspendre l'UR2. Il n'y a ainsi pas eu suffisamment de temps pour la consultation – en fait obligatoire – des partenaires sociaux. Dans l'intérêt des membres concernés, le SEV a toutefois renoncé à la procédure de consultation car celle-ci aurait repoussé de plusieurs semaines l'information du personnel et ces personnes se seraient retrouvées encore plus longtemps dans une situation opaque.

Le SEV exige de la transparence au sujet de l'utilité réelle des résultats des travaux réalisés jusqu'ici dans le cadre du projet UR2 pour la réalisation à venir, et du temps et de l'argent qui ont été jetés par les fenêtres dans ce projet IT. Et ce, en des temps où les CFF doivent réaliser des économies dans tous les domaines, avec les répercussions négatives que l'on connaît pour le personnel (M6K/Boost M6K).

« Le SEV attend des CFF qu'ils rendent compte des coûts engendrés par les problèmes rencontrés dans ces projets et la suspension à court terme, déclare René Zürcher, secrétaire

syndical chargé du dossier CFF Voyageurs au sein du SEV. L'argent perdu ne doit pas être récupéré par le biais d'économies supplémentaires supportées par le personnel. Le personnel n'a pas à payer pour les décisions erronées prises par les CFF. » Dans un courrier daté du 10 août, les CFF ont assuré au SEV qu'aucune autre répercussion sur le personnel n'était à craindre au sein de la division PP suite à l'abandon du projet.

Cette situation démontre aussi une chose : lorsque l'on retire du personnel d'un secteur pour l'engager sur des projets, quand on cherche à réoccuper les postes, il s'agit de faire plus attention. « Les personnes qui occupent des 'postes back-fill' ne doivent pas devenir des victimes collatérales des projets qui sont stoppés ou terminés, revendique René Zürcher. Par exemple des stages seraient une meilleure solution. »

Les CFF expliquent dans leur lettre du 10 août : « La migration vers SAP S/4 est un projet de longue haleine. (...) Si tout s'était déroulé comme prévu, le retour des collaborateurs du programme vers les services opérationnels aurait été planifié avec une marge de manœuvre suffisante. La rotation naturelle du personnel aurait été mise à profit pour faire de la place à ce retour. Dans d'autres projets d'une durée de 1 à 2 ans, on recourt déjà à des contrats à durée déterminée et à des stages pour éviter les suppressions d'emplois. »

ENTRETIEN DU MATÉRIEL ROULANT CHEZ CFF VOYAGEURS

Fin des négociations sur les BAR

SEV. Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord lors des négociations sur les réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) pour le secteur de l'entretien du matériel roulant de la division Production Voyageurs des CFF (PP-UHR). Ils ont trouvé « des solutions satisfaisantes et viables pour l'aménagement du temps de travail du personnel d'UHR », comme annoncé conjointement à la mi-août. « Les objectifs convenus étaient au cœur des discussions : renforcer l'attractivité de l'employeur, garantir la place économique suisse, promouvoir la santé des collaboratrices et collaborateurs, créer de la valeur pour les client-es et relever les défis futurs », peut-on lire dans le communiqué.

René Zürcher, secrétaire syndical du SEV, qui dirigeait la délégation de la communauté de négociation (SEV, Transfair et ACTP), a jugé le climat des négociations globalement constructif. « Une fois que les deux parties ont présenté leurs revendications et défini leurs lignes rouges, tout le monde a contribué à analyser les défis avec lucidité et professionnalisme, et à trouver des solutions pragmatiques et efficaces », rapporte-t-il. Ainsi, la délégation des CFF s'est écartée sur certains points des principes de flexibilité maximale du personnel et d'efficacité maximale des coûts, afin

de prendre en compte les besoins et la santé du personnel – et bien sûr aussi pour garantir l'attractivité des CFF en tant qu'employeur face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Outre René Zürcher, la délégation de négociation du SEV comprenait le président central TS, Sandro Kälin, ainsi que les présidents des sections TS de Suisse orientale, de Suisse du Nord-Ouest et de Romandie : Christoph Geissbühler, Tino Rogowski et Sylvian Sahli.

Les textes de la nouvelle BAR sont en cours d'élaboration et ils seront ensuite soumis aux instances décisionnelles compétentes des partenaires sociaux. Si ces instances les approuvent, la BAR sera signée. Son entrée en vigueur est prévue en décembre 2027.

Au sein du SEV, les membres concernés voteront sur le résultat des négociations. C'est ce qu'a déjà décidé la sous-fédération TS. Auparavant, le texte de la BAR devra encore être traduit en français et en italien par les CFF et examiné par toutes les parties. Des séances d'information du SEV sont aussi prévues sur place, dans différents sites d'UHR, afin d'expliquer les détails aux collègues et de répondre à leurs questions.

Jusqu'à présent, il existait une BAR distincte pour chacun des deux domaines d'UHR, à savoir les ateliers et les centres d'entretien ; dé-

sormais, il y aura une BAR commune à l'ensemble d'UHR à l'échelle nationale, contenant des dispositions applicables à tous les collaborateurs – parallèlement à des réglementations spécifiques qui resteront en vigueur pour les deux domaines. Voici quelques exemples de nouveautés.

Entre 20 h et 6 h, seules des interruptions en lieu et place des pauses sont autorisées. Si le service dure plus de neuf heures, une pause payée de 30 minutes est admise.

Dans les ateliers, un fonctionnement en deux équipes pourra être mis en place si nécessaire. Dans les ateliers, la durée annuelle du travail ne sera plus réduite d'une heure les jours précédant les jours fériés nationaux, ce qui implique de travailler 3 à 5 heures de plus par an, soit autant que dans le reste des CFF. En contrepartie, les collaborateurs actuels qui, en raison des nouveaux horaires de travail par équipes, sont contraints de venir en voiture bénéficieront de places de parking gratuites.

Les tours de compensation permettant des passages (tours fictifs) ne seront plus financés par le personnel, les majorations pour le travail de nuit serviront à l'obtention de temps libre.

En cas de forte chaleur, les pauses destinées à se rafraîchir sont considérées comme du temps de travail.

FUSION HELVETIA ET BALOISE

Nouveau logo, mêmes avantages



Markus Schelb, Helvetia. Helvetia et le SEV sont liés par un partenariat d'assurance de longue date, qui va bientôt fêter ses 15 ans. En tant que partenaire d'assurance fiable, Helvetia propose aux membres du SEV une couverture complète à des conditions avantageuses.

À la suite de la fusion entre Helvetia et Baloise cette année, les clientes et clients de l'ancienne Baloise bénéficieront également de ces conditions.

Si vous êtes cliente ou client de la Baloise, adressez-vous à votre conseillère ou conseiller, ou contactez-nous via notre site web : www.helvetia.ch/sev.

Pour les clientes et clients existants d'Helvetia, rien ne change : les contrats restent valables et les interlocuteurs restent les mêmes.

Un conseil qui prend tout en compte

Vous souhaitez non seulement vous protéger financièrement, mais aussi vous constituer un patrimoine, préparer votre retraite et réaliser votre rêve d'accéder à la propriété – de préférence en faisant appel à un seul et même prestataire ? Nous vous répondons : c'est tout à fait possible.

Grâce à notre approche unique du conseil, qui consiste à considérer de manière globale l'assurance, la prévoyance, le patrimoine et l'accession à la propriété, nos expertes et experts sont les interlocuteurs idéaux pour votre sécurité financière. Plus de deux millions de clients, soit un ménage sur trois en Suisse, font confiance aux solutions d'Helvetia.

JOURNÉE DE FORMATION SUR LA MIGRATION

La reconnaissance plutôt que la discrimination et la haine

Michael Spahr. La journée de formation organisée par la Commission de la migration met l'accent sur deux thèmes : le travail de soins et les discours de haine. Le 25 septembre, les personnes intéressées se retrouveront à l'hôtel Olten pour des discussions et des conférences passionnantes. Des invités de marque seront également présents, parmi lesquels le cinéaste Samir, l'homme politique et directeur d'école Fuat Köçer, ainsi qu'Udo Michel, directeur général du Service d'aide aux familles suisses.

Besa Mahmuti est secrétaire syndicale et coordonne les travaux de la Commission des migrations au sein du SEV. Elle explique pourquoi deux thèmes figurent à l'ordre du jour du congrès de formation de cette année : « Le travail de soins, c'est-à-dire les tâches liées à l'accompagnement ou aux soins, est un domaine qui permet à notre société de fonctionner au quotidien, mais qui reste pourtant souvent invisible. Ce sont surtout les personnes issues de l'immigration qui assument une grande partie de ce travail – dans les foyers privés, dans l'accompagnement, les soins ou les tâches ménagères. Dans le même temps, ce sont souvent précisément ces personnes qui sont régulièrement confrontées à des discours de haine, que ce soit sur Internet ou sur les réseaux sociaux. Elles sont souvent perçues comme "différentes" et font l'objet de préjugés et d'exclusion. C'est pourquoi nous estimons qu'il est important de ne pas seulement parler de migration, mais aussi des conditions dans lesquelles les gens vivent et travaillent, et de la manière dont nous voulons, en tant que société, nous comporter les uns envers les autres. »

Ce n'est pas un hasard si la Commission des migrations a choisi ces deux thèmes distincts, mais aussi étroitement liés : « Ces deux thèmes montrent qu'il existe des personnes dont notre société dépend en raison de leur travail et de leur engagement, mais qui ne bénéficient pas toujours de la même reconnaissance et de la même estime. Le colloque souhaite donc également permettre un changement de perspective : qui voyons-nous ? Qui écoutons-nous ? Quel travail est visible – et lequel ne l'est pas ? Et comment créer une société où le respect ne dépend pas du lieu de naissance ? »

L'événement organisé à Olten ne s'adresse pas seulement aux personnes issues de l'immigration, mais explicitement à toutes celles et ceux qui sont curieux de ces thèmes et souhaitent découvrir d'autres perspectives ou de nouveaux points de vue. « Il n'est pas nécessaire d'être soi-même concerné pour assumer ses responsabilités vis-à-vis de la vie en société. Si ces thèmes t'intéressent, tu es au bon endroit. Je trouve particulièrement passionnant que cette journée ne se limite pas à des exposés classiques, mais qu'elle offre un espace d'échange, de discussion et de perspectives diverses. Sur ces thèmes en particulier, il n'y a pas une seule bonne réponse », explique Besa Mahmuti, qui se réjouit d'accueillir de nombreux participants à la journée de formation à Olten.



Tu peux t'inscrire à la journée de formation sur la migration via ce code QR ou sur : www.sev-online.ch.

ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE DES DÉLÉGUÉ·ES DE L'USS

Assurer les finances de l'AVS



MICHAEL SPAHR

Michael Spahr. La prévoyance vieillesse était le thème de l'assemblée des délégué·es extraordinaire de l'Union syndicale suisse (USS) du 20 août à l'hôtel Ador à Berne. Après des débats intensifs, la majorité des délégué·es a décidé d'accepter le financement proposé par le Parlement pour la 13^e rente AVS.

« C'est une victoire historique pour le monde du travail. Maintenant, notre responsabilité syndicale est de faire en sorte qu'elle soit concrètement financée, rapidement et durablement, pour que les retraité·es touchent leur dû sans attendre », a déclaré le président central SEV VPT Gilbert D'Alessandro (photo), en présentant la position des délégué·es du SEV. Le 29 novembre, le peuple suisse votera sur le financement de la 13^e rente AVS. Cette 13^e rente, obtenue de haute lutte par les syndi-

cats en 2024, doit être financée par une hausse de la TVA. L'augmentation prévue sera de 0,4 point de pourcentage du taux normal, qui ne s'applique pas aux biens de première nécessité tels que les denrées alimentaires.

Tou·tes les délégué·es ne se satisfont pas d'une hausse de la TVA. En effet, l'USS avait également demandé une hausse de la déduction salariale, cependant le Parlement l'a rejetée. Les délégué·es ont toutefois décidé de recommander de voter oui le 29 novembre prochain.

Mis à part les débats portant sur le premier pilier de la prévoyance vieillesse, les délégué·es ont exigé des améliorations dans le deuxième pilier : un taux minimal LPP plus élevé et une hausse des rentes des caisses de pensions.

COMITÉ CENTRAL SEV

Pour une politique des transports raisonnable

Michael Spahr. En raison des travaux de rénovation des locaux du secrétariat central, le comité central du SEV s'est réuni le 21 août à Unia, dans le quartier bernois d'Egghölzli. Le président du comité, René Schnegg, souhaite la bienvenue aux personnes présentes, parmi lesquelles figure un nouveau membre du comité : Julius Erb représente désormais la LPV au sein du comité. Il travaille comme conducteur de locomotive chez CFF Cargo et est, avec Christoph Erker, le nouveau coprésident central de la LPV.

La trésorière adjointe, Sia Pollari, présente un budget équilibré pour 2027. Les finances du SEV sont en ordre. Le comité approuve le budget à l'unanimité.

Le transfert du trafic doit se poursuivre

Le coordinateur politique, Simon Burgunder, aborde divers thèmes liés à la politique des transports. Le SEV a rédigé une réponse à la consultation sur la modification de la loi sur le transfert du transport de marchandises, (LTTM). Le Conseil fédéral propose de maintenir jusqu'en 2035 les indemnités d'exploitation pour le trafic ferroviaire de marchandises transalpin, de suspendre jusqu'à fin 2029 leur diminution progressive (qui reprendrait dès 2030) et de supprimer les différences d'indemnisation en fonction de la distance. Le SEV soutient ces mesures sur le fond, mais les juge insuffisantes pour garantir durablement la politique de transfert modal. Il demande notamment de maintenir l'objectif de transfert de 650 000 trajets, de conserver les indemnités plus élevées pour les transports jusqu'à 600 kilomètres et de poursuivre le soutien fi-

nancier sans baisse annuelle automatique à partir de 2030. Le SEV s'engage pour que d'autres mesures soient prises afin de relancer le transfert de la route vers le rail.

Le SEV s'oppose à la création d'une nouvelle catégorie d'offre pour les lignes ferroviaires et de bus dont la fréquence dépasse la cadence d'une demi-heure. Il s'agit d'une mesure d'économie que l'Office fédéral des transports souhaite introduire. Cette mesure est contre-productive du point de vue de la politique des transports et de la politique climatique et pourrait entraîner une réduction de l'offre. Le transport régional de voyageurs (TRV) est essentiel pour atteindre les objectifs climatiques et de transport de la Suisse. Le SEV demande donc que les considérations de politique des transports aient plus de poids que les critères purement financiers.

La gratuité des transports publics menace les conditions de travail

Le SEV considère que l'initiative « Agissons », qui vient d'être lancée en faveur de la gratuité des transports publics dans toute la Suisse, n'est pas de nature à favoriser la politique de transfert modal. Cette initiative met en péril le financement durable des transports publics et entraînerait une perte de plusieurs milliards de recettes provenant de la vente des billets. Elle exercerait une pression considérable sur les coûts, ce qui pourrait se traduire par une baisse de la qualité, une réduction de l'offre et une détérioration des conditions de travail.

Le comité directeur ne prend pas position sur les votations du 27 septembre.



Le questionnaire annuel de suivi est ouvert !

Participez jusqu'au 30 septembre



Nous comptons sur vous !

Votre métier est important Votre santé aussi

TRAPHEAC étudie les conditions de travail des conducteurs et conductrices de bus en Suisse et leur impact sur la santé. Votre participation peut faire une réelle différence à l'échelle nationale.

Contribuez à améliorer vos conditions de travail et participez à l'étude. Le questionnaire demande un investissement d'environ 45 minutes pour un impact à long terme !

Recevez un bon Migros de 25 CHF

Le questionnaire est strictement confidentiel

Des questions ? Contactez-nous trapheac@unisante.ch

DÉCOUVERTE – PROFESSION ATYPIQUE

Blaise Bernard, chauffeur CJ de camion de lait

Jean-François Milani
journal@sev-online.ch

Il parcourt le Jura, le Jura bernois, le canton de Neuchâtel et une partie de la Suisse romande, dans un camion aux couleurs des Chemins de fer du Jura (CJ). Rencontre avec un membre assidu des assemblées de la section VPT du Jura, Blaise Bernard, cheminot atypique s’il en est, qui nous parle de son métier spécifique et de son parcours professionnel.

Il rêvait de devenir paysan-bûcheron comme son oncle. Habitant à Tramelan, il effectue un apprentissage de forestier-bûcheron à l’État de Berne. Puis il travaille comme tel pour une entreprise privée en Valais. Il revient ensuite dans son village qu’il ne quittera plus, comme chef d’équipe au service forestier de la commune. Une grave maladie l’a atteint, suivie d’un lourd traitement médical qui, à 26 ans, le contraint à la pose de deux prothèses de hanche. Une nouvelle

orientation professionnelle s’impose. C’est par hasard, en allant à un pique-nique des chauffeurs des CJ avec son épouse qui travaillait dans l’entreprise comme employée de commerce, qu’il rencontre le chef de la Division automobiles (DA) CJ et lui demande s’il n’est pas intéressé à devenir chauffeur aux camions du lait étant donné qu’il avait déjà le permis de camion depuis l’école de recrue.

Il entre aux CJ en janvier 2003. Dans l’entreprise, les chauffeurs sont tous polyvalents. Il fera donc aussi le permis de transport de personnes pour les bus de lignes CJ. Pendant un certain temps, ce sera 50 % chauffeur de bus et 50 % chauffeur de lait. Les horaires de ligne sont entrecoupés de plusieurs pauses, les tours de service s’allongent. Ceux des camions sont en un bloc, même si le repas est toujours à l’extérieur, il choisit définitivement cette option. « Le métier, le contact avec les voyageurs, la vente de billets, le respect de l’horaire et le service public étaient agréables. En revanche, j’ai toujours plus apprécié le monde agricole », nous raconte



Un chauffeur de camion de lait aux CJ? C’est possible! Découverte de ce métier méconnu aux CJ.

Étonnant camion aux couleurs CJ

« Comme chauffeur de camion de lait, je collecte bien entendu le lait chez les agriculteurs, 9, 16, voire 40 particuliers selon les tours de service. Trois sont de jour et commencent à 5 ou 7 h jusqu’à 15 ou 19 h, un de nuit qui débute vers 16 h 30 jusqu’à 3 h 30 du matin. Le petit tour, c’est 220, le grand, 300 kilomètres. Et donc jusqu’à 40 montées et descentes de la cabine par jour. Les horaires sont assez astreignants, aussi pour la famille », nous dit Blaise. Cependant, ces longs tours offrent plus de jours de repos et, ces jours-là, notre gaillard retrouve sa passion de la forêt, en faisant quelques coupes de bois de cheminée.

Il se ressource dans son job d’origine. « J’aime rouler en campagne, dans la nature, traverser les villages, parler avec les fermiers quand c’est possible ». Qu’il parcourt le Clos-du-Doubs, les Franches-Montagnes, la vallée de Tavannes ou celle de la Brévine, car il charge jusqu’aux Verrières, il y a toujours de beaux paysages à admirer. Mais attention, nous avertit l’intéressé, « ce travail, c’est 7/7 et 365 jours par an, servitude comme pour les trains ou les bus des CJ. »

Il faut aussi décrire la partie technique du métier. Auprès de chaque agriculteur, un flacon d’échantillon de lait est prélevé automatiquement et un autre échantillon va dans un récipient commun (jusqu’à 40 particuliers) pour contrôle général de qualité. Le lait est réparti en fonction des qualités (Bio, conventionnel, IP suisse) dans plusieurs cuves du camion et de la remorque qui vont récolter jusqu’à 23 000 litres par tournée. Avant de vider les citernes, les prélèvements sont analysés et la traçabilité permet de détecter la qualité du produit, pas assez hygiénique ou chargé de pesticides. De cas en cas, le contenu d’une cuve peut être détruit sans affecter l’ensemble du transport. « Les CJ ne sont qu’un prestataire pour un acheteur, ici Mooh, qui vend les produits à ceux qui les commercialisent, soit Crema, Emmi, Nestlé ou Migros.

Nous livrons donc à Estavayer-le-Lac, à Fribourg, à Konolfingen (BE) ou au Mont-sur-Lausanne, pour le lait industriel. La tournée de nuit Clos-du-Doubs, les Franches-Montagnes, est livrée à Saignelégier, pour le fromage de la Tête-de-Moine », raconte Blaise. La vidange prend 40 minutes et permet un moment de repos,

pause pique-nique ou moment d’échange entre chauffeurs. Une fois vidée, la cuve est nettoyée sur place. Plus étonnant nous dit Blaise : « tous ces camions, de toutes sociétés, aux citernes alimentaires, peuvent transporter aussi bien du vin, du jus d’orange ou de tomate, d’Espagne ou de France, même si vous voyez marqué LAIT sur la cuve. »

Travail varié et autonome

Le métier s’exerce avec beaucoup de responsabilité, de manière sans doute solitaire et autonome, ce qui convient aisément à notre employé CJ. Blaise n’est donc pas un cheminot typique, mais travaille bien au service d’une compagnie de transports publics. Une partie de la Convention collective de travail (CCT) le concerne directement. Entre deux sièges, il est soumis soit à la loi sur la durée du travail (LDT) pour des questions d’heures de travail, soit à l’ordonnance sur le transport routier (OTR) pour des questions de conduite sur route et de temps de pause « et c’est loin d’être simple de s’y retrouver... au début », avoue Blaise, et d’ajouter : « L’exercice du métier, seul, et les prises de service ne favorisent pas beaucoup l’échange dans ce secteur, peu syndiqué. Une offensive de la section serait la bienvenue ». Blaise est pourtant un gars combatif, membre du Parti socialiste. Il siège au conseil général de sa commune depuis plus de 30 ans. Chapeau !

Père d’une fille encore écolière et d’un garçon qui vient de réussir son CFC de mécanicien sur machines de chantier, en plus de la famille, « mes autres passions sont l’élevage de moutons et de petits animaux ainsi que tous les travaux pratiques en lien avec le bois ». Il habite d’ailleurs dans une ancienne ferme qu’il a rénoverée et retapée essentiellement lui-même. Il reste modeste et discret malgré ses multiples savoir-faire.



Blaise Bernard monte et descend de sa cabine jusqu’à 40 fois par trajet.

VOTATIONS VAUD – 27 SEPTEMBRE

NON à l’initiative 12%!

SEV/ssp. L’initiative populaire législative vaudoise intitulée « Baisse d’impôts pour tous – Redonner du pouvoir d’achat à la classe moyenne » a été déposée en 2023 par une alliance patronale composée de la Chambre vaudoise du commerce et de l’industrie (CVCI), de la Fédération patronale vaudoise

(FPV) et de la Chambre vaudoise immobilière (CVI). Il s’agit donc des associations faitières de celles et ceux qui pratiquent le blocage des salaires et profitent de la hausse constante des loyers, autant d’éléments qui dégradent les conditions de vie et le pouvoir d’achat de la population. Déviant

l’attention de ces questions, l’initiative patronale, soumise au vote des Vaudois-es le 27 septembre, propose de baisser les impôts sur le revenu et la fortune de 12 %.

Ce qui semble être une bonne nouvelle pour la-le contribuable de ladite « classe moyenne » s’avère être en réalité une arnaque fiscale. Les déductions d’impôts annoncées ne seraient que faibles, voire nulles, pour une grande partie de la population et seraient accaparées par la minorité des contribuables très riches. Le 1 % des contribuables les plus aisés empocherait 15 % de la baisse de l’impôt sur le revenu, alors que les 50 % les plus faibles cumuleraient 8 % du gain et que les 18 % des revenus les plus bas ne gagneraient... rien du tout. Pour porter le message, le comité d’opposi-

tion dont fait partie l’USV (et donc le SEV) fait notamment appel à l’un de ses poids lourds : le conseiller aux États Pierre-Yves Maillard. « Vider les caisses publiques et couper dans la santé et l’école ? Distribuer 50 000 billets de mille francs chaque année aux 1 % les plus fortunés ? Non à cette initiative pour les riches ! », assène-t-il.

Ainsi, la majorité de la population ne verrait pas son pouvoir d’achat progresser de manière significative en cas d’acceptation de l’initiative patronale. En revanche, l’impact se ferait sentir très rapidement sur ses conditions de vie. En diminuant les recettes de l’État de 300 millions de francs (par an !), l’initiative s’attaque frontalement aux services publics, déjà visés par des mesures d’austérité. Les promoteurs-trices de l’initiative n’en font pas

mystère puisqu’ils-elles entendent par cette baisse fiscale « encourager l’État à maîtriser ses dépenses », soit l’installation d’une contrainte visant à comprimer les dépenses publiques et donc à dégrader les prestations et restreindre l’accès aux services publics et parapublics, dont une partie serait réduite, voire supprimée.

Cela concernerait autant les conditions de travail des salarié-es des services publics et parapublics que l’accès, le coût et la qualité des prestations des crèches, des soins à domicile, des transports, de l’école, de la santé, etc. Ainsi, une baisse d’impôts n’améliorerait pas « le pouvoir d’achat » de la « classe moyenne », mais engendrerait au contraire des coûts élevés pour la majorité de la population.

SEV et sous- fédérations

25.9.
Journée de formation
Migration

Travail de care et discours de haine. 9h–16h30, Hôtel Olten, Olten. Inscription sur le site du SEV. Voir page 6.

6.11.
Journée de formation
pour les femmes

Notre force – être une femme. Compétences, reconnaissance et valorisation. 8h45–16h, Hôtel Berne, Berne. Conférences, podiums et ateliers. Thèmes : Femmes 50+, grève des femmes, santé psychique et sortie de crise; argent, succès et sécurité. Inscription sur le site SEV. Public cible: toutes les femmes et les personnes perçues comme féminine au SEV. Voir p. 2 pour plus d'infos.

27.11.
Journée de formation
Jeunesse

Bien manger en travail de rotation Berne, Secrétariat central SEV. Partie principale en allemand avec traduction en français (italien sur demande). Responsables du cours : Stefanie FÜRST (SEV). Public cible: Membres SEV de moins de 30 ans. Inscription : site du SEV.

21.11.
Assemblée romande VPT

La section VPT du Jura l'organise à la halle cantine de Saignelégier. Plus de détails à suivre. Notez déjà la date !

Retraité·es

9.9.
PV Vaud

Journée de marche de Môtiers (NE) aux mines d'asphalte (La Presta). Rendez-vous : dès 08.15 dans le hall central de la gare de Lausanne. Horaire aller : Lausanne dép. : 08.34 v4 / Neuchâtel : arr. 09.21 v5 Neuchâtel dép. : 09.41 v1 / Môtiers (NE) : arr. 10.17 **L'inscription** pour la journée et le repas (sans les boissons) proposée à frs 30.–, par personne. Encaissement sur place, le jour même. **Marche et équipement** Dès l'arrivée à la gare de Môtiers (NE), nous marcherons en direction de La Presta, le long de la rivière Areuse, sans stress, c'est une marche facile d'environ 1h 45, pratiquement à plat. Nous traverserons le village de Couvet. Equipez-vous de bonnes chaussures de marche et de bâtons nécessaire à vos équilibres. Marche est maintenue aussi par temps pluvieux. Sur place, en cas d'imprévu, un plan B est prévu. **Repas** Le repas sera servi au restaurant des Mines d'Asphalte, avec son menu traditionnel autour du « Jam-bon cuit dans l'asphalte ». **Horaire retour** : Depuis l'arrêt de La Presta, selon l'envie de chacun, au 17 ou au 46 de chaque heure. **Renseignements et inscriptions** jusqu'au mardi 1^{er} septembre 2026 Chez Dominique Tissières tél. 079 176 77 16 ou domi.tissieres@bluewin.ch. *Dominique Tissières*

9.9. PV Neuchâtel

Sortie d'automne. Lieu: Buvette du FC La Sagne qui se trouve à 20 minutes à pied de la gare. Transport organisé dès la gare de la Sagne pour les personnes à mobilité réduite. Chaque participant apporte son pique-nique. Apéritif, soupe aux poids et cafés offerts. Autres boissons à prix modérés. Neuchâtel dép. 10.29, La Chaux-de-Fonds dép. 11.04. Dès 11h30 apéritif. Renseignements: au 032 846 10 30 ou marcel.bochud@bluewin.ch Date limite inscriptions : ven 4.9.

10.9. PV Jura

Sortie officielle de la section au chalet du ski club de Rebeuvelier. Apéro, dîner, café offert par la section. Les boissons sont à disposition sur place. Pour les marcheurs rendez-vous gare de Delémont à 8h45, bus pour Rebeuvelier dép. 8h56 Arrivée 9h15, marche autour de Rebeuvelier. Pour les non marcheurs rendez-vous au chalet dès 11h45. Pour ceux qui viennent avec le car postal, Delémont dép. 11h46, arrivée du bus à Rebeuvelier poste à 12h05. Un service de voiture peut venir vous attendre à l'arrivée du bus sur demande. Vous êtes toutes et tous les bienvenus. Pour faciliter l'organisation, prière de vous inscrire jusqu'au lundi midi 7 septembre auprès de Benoit Koller, par WhatsApp ou au natel: 079 810 51 94 ou par E-mail : kollerben@bluewin.ch

15.9. PV Valais

Rencontre des membres. Nous avons le plaisir de vous accueillir à cette rencontre le mardi 15 septembre à Ardon. Nous vous donnons rendez-vous dès 11:00 heures à la gare d'Ardon. A cette occasion, le repas (raclette) incluant les boissons vous sera proposé au prix imbattable de Frs. 25.- par personne. Délai d'inscription: Jusqu'au 7 septembre chez Margrit Schaller par téléphone (079 366 94 10) ou par email (pv.vs@bluewin.ch). Le comité espère une forte affluence. Prochaine manifestation: La fête de Noël à Martigny aura lieu le 10 décembre 2026 à la salle communale de Martigny. Des informations détaillées vous seront communiqués dans l'édition du journal SEV du mois de novembre. Meilleures salutations. *Votre comité*

24.9. PV Fribourg

Soupe de chalet au Gros-Prarys sur les Monts de Marsens. Les organisateurs sont heureux de vous accueillir à la traditionnelle soupe de chalet. L'accès est assuré par bus TPF pour Marsens, départ de Fribourg à 11h06, arrivée à Marsens à 11h56. Le retour de Marsens est fixé à 15h55 ou à 16h17, avec arrivée à

Fribourg à 16h50 ou à 17h01. Les participants en transports publics avisent l'organisateur pour organiser le transport depuis l'arrêt de Marsens (village). La soupe de chalet et les cafés sont offerts. Les desserts sont les bienvenus, merci d'avance ! Boissons à disposition sur place à prix raisonnables. La rencontre a lieu par n'importe quel temps. Pour les besoins d'organisation, nous vous prions instamment d'annoncer votre participation, avec votre conjointe/conjoint/partenaire, et vos amis bienvenus en précisant les noms et prénoms à l'organisateur, Daniel Trolliet, portable 079 794 48 78 ou par mail à l'adresse daniel.trolliet@hotmail.com jusqu'au samedi 19 septembre à 12h. Venez nombreux !

29.9. PV Neuchâtel

Assemblée d'automne. Dès 11h45. Lieu: Hôtel des Communes Les Geneveys-sur-Coffrane Tous les détails en temps voulu.

7.10. PV Vaud

Course. S'inscrire dès maintenant pour un **coût de 65.–frs par personne** (frais du car pris en charge par la section). **Horaire à l'aller pour rejoindre la gare de Vallorbe :** Lausanne dép. 07h57- Vallorbe arr. 08h43 / Yverdon bus dép. 08h05 Vallorbe arr 08h50 / À la gare de Vallorbe, un service de car nous prendra en charge pour le restant de la journée et le retour en gare de Vallorbe. **Programme du jour :** **Visite de la fruitière du Fort St-An-toine** (visite de 09h30 à 11h). Après la visite de la Fruitière, vers les 11h30, le car Jeanneret nous emmènera jusqu'au point de départ du train du « Coni'fer », où, en roulant, nous partagerons un apéritif. Le repas sera servi dans un wagon «Orient-Express» du train du «Coni'fer». Un **menu franc-comtois** vous propose : Croûte aux champignons / Rôstis / Saucisse de Morteau / Salade verte / Comté / Tarte aux fruits / comprenant en sus 1 bt vin et 1 bt eau pour 4 personnes. **Sur place** vous aurez un moment pour dégourdir vos jambes. Dès 14h départ du train pour Les Hôpitaux. Le dessert et café vous seront servi durant le voyage retour. Retour sur Vallorbe : 15h dép. du car Jeanneret depuis le dépôt du train du «Coni'fer» pour la gare de Vallorbe **Horaire de retour de puis la gare de Vallorbe :** Vallorbe train dép. 15h42 - Lausanne arr 16h33 / Vallorbe Bus dép 16h10 - Yverdon arr 16h56 **Important : pour le repas dans le train, il faut un quorum de 30 personnes !** (nous sommes 20 au 15.08.2026). Veuillez-vous munir de bonnes chaussures et d'une pièce d'identité. Frais de transports de votre domicile à Vallorbe et retour : à votre charge.

Renseignements et inscriptions jusqu'au 25 septembre 2026 Chez Dominique Tissières tél. 079 176 77 16 ou domi.tissieres@bluewin.ch

FORMATION- MOVENDO

Les cours d'automne

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



Pour les membres d'un syndicat les frais d'une formation par année sont intégralement pris en charge par le syndicat pour les membres affiliés et de deux cours pour les collègues exerçant une fonction dans leur comité de section.

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

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

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

Vous n'avez pas encore pris de cours en 2026 ? Voici un certain nombre de cours ces prochains mois pour lesquels il reste encore quelques places.

Prévoyance vieillesse

La retraite, ça se prépare avant ! 7 et 8 décembre, Chexbres, Hôtel Préalpina

Droit/Communication

Comment faire aboutir ses demandes sur son lieu de travail 16 et 17 novembre, Ste-Croix, Hôtel de France

Parler en public, le débat 2 novembre, Yverdon-les-Bains, Grand Hôtel

Droit des étrangers·ères : situation et perspectives 5 et 6 novembre, Yverdon-les-Bains, Grand Hôtel

Services publics
Gérer les agressions dans les services publics - asa 15 et 16 octobre, Morges, Hôtel La Longeraie

Nouvelles technologies
IA au quotidien 4 novembre, Lausanne, Hôtel Aquatis

Mon RH est une IA ! Technologies numériques et emploi 23 et 24 novembre, Ste-Croix, Hôtel de France

La totalité des cours,de Movendo et leurs descriptifs, ainsi que les webinaires gratuits, sont à découvrir sur movendo.ch

Nous nous réjouissons de vos inscriptions ! N'hésitez pas à nous contacter pour tout complément d'information.

FORMATION - SEV

Prochains cours

Si le nombre de formation est limité pour les cours Movendo (voir ci-dessus), ce n'est pas le cas des offres de formation organisées directement par ée SEV, pour lesquelles il n'y pas de restriction d'inscription dans la limite des places disponibles.

Profitez de ces offres de formation SEV, il reste des places !

Dynamique de groupe et fonctionnement d'un comité 5 novembre / 09:15–16.30 **Lieu:** Secrétariat SEV, Espace Dickens. **Organisateur/trice:** SEV **Intervenant : Stéphane Montangero** **Contenu :** Communication, écoute active, gestion de séance, reformulation. **Public cible :** Membres des comités des sections SEV.

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, Magalie Caspard, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Tiemo Wydler. **Adresse de la rédaction:** Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, journal@sev-online.ch

Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.–. **Annonces:** Syndicat du personnel des transports SEV, Annonces, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, zeitung@sev-online.ch, **Pré-presse:** CH Regionalmedien AG **Imprimerie:** CH Media Print AG, chmediaprint.ch **Le prochain journal paraîtra le 18 septembre. Délais pour les annonces et l'agenda : 7 et 8 septembre à 12h.**

Bettex Marie-Louise; 1929; Veuve de Pierre, La Tour-de-Trême, PV Vaud. **Burgener Adolf;** 1936; Rangiermeister, Termen, PV Valais. **Darioly Marco;** 1931; Betriebssekretär, Berne, PV Bern. **Favre Jeanine;** 1934; Veuve de Gaston, St-Léonard, PV Valais. **Gilliand Daniel;** 1937; Chef de gare, Aigle, PV Vaud. **Stoll Norbert;** 1946; Renens VD, VPT TL. Si vous souhaitez que le nom d'un parent décédé soit publié, envoyez un e-mail à : journal@sev-online.ch

Agenda 10/26

RÉFÉRENDUM « PAS TOUCHE AUX SALAIRES MINIMUMS ! »

Salarié·es des transports concernés

 **Yves Sancey**
yves.sancey@sev-online.ch

La Suisse reste l'un des rares pays d'Europe sans salaire minimum national. Aujourd'hui, les acquis cantonaux et communaux sont menacés par une offensive politique qui dépasse largement les seuls secteurs à bas salaires et concerne l'ensemble du monde du travail. Référendum !

En matière de salaires minimums, la Suisse avance à contre-courant. Alors que la plupart des pays européens disposent d'un plancher salarial fixé au niveau national, notre pays continue de s'appuyer essentiellement sur les conventions collectives de travail (CCT) et sur les négociations entre partenaires sociaux.

Après l'échec de l'initiative pour un salaire minimum national en 2014, plusieurs cantons ont cependant choisi de prendre leurs responsabilités. Neuchâtel a ouvert la voie, suivi notamment par Genève, le Jura, le Tessin ou encore Bâle-Campagne. Certaines villes ont aussi introduit ou préparent des salaires minimums communaux. L'objectif est simple : garantir qu'une personne qui travaille puisse vivre de son salaire sans devoir recourir à l'aide sociale.

Les résultats observés sont plutôt encourageants. Là où des salaires minimums existent,

les rémunérations les plus basses augmentent sans que l'on constate d'explosion du chômage.

Bien plus que les bas salaires visés

Pourquoi parle-t-on autant des salaires minimums aujourd'hui ? Parce qu'une majorité du Parlement fédéral a adopté une révision de la loi sur l'extension des conventions collectives de travail (LECCT), connue sous le nom de « motion Ettlin ». Son objectif est de faire primer les salaires prévus dans certaines CCT déclarées de force obligatoire sur les salaires minimums cantonaux ou communaux, même lorsque ceux-ci sont plus élevés.

À première vue, le débat peut sembler technique. Pourtant, les conséquences seraient très concrètes. Dans plusieurs branches, les salaires minimaux fixés par certaines CCT sont inférieurs aux salaires minimums légaux introduits par les cantons ou les communes. Si la nouvelle loi entrerait en vigueur, des milliers de travailleuses et travailleurs pourraient perdre une partie de leur revenu ou voir leur salaire stagner.

Cette remise en cause inquiète les syndicats pour une autre raison : les salaires minimums légaux ne protègent pas uniquement les personnes les moins bien rémunérées. Ils contribuent à maintenir un certain niveau salarial dans l'ensemble de l'économie. Lorsqu'un plancher salarial est relevé, il exerce souvent une influence positive sur les échelons situés juste au-dessus. À l'inverse, l'affaiblissement de ces

protections crée une pression à la baisse sur toute la grille des salaires.

Pour les salarié·es des transports publics, dont les conditions sont généralement encadrées par des CCT solides, le risque peut sembler lointain. Pourtant, le niveau général des salaires dans un pays influence aussi le rapport de force lors des négociations collectives. Ce qui touche aujourd'hui les bas revenus peut demain concerner les revenus moyens. L'enjeu est donc aussi une question de modèle de société. Veut-on continuer à considérer que le travail doit permettre de vivre dignement, ou accepter que certaines personnes occupées à plein temps restent tributaires des aides publiques ?

Patrons économisent, collectivité paie

C'est l'un des arguments centraux des défenseurs des salaires minimums. Lorsqu'une entreprise verse des rémunérations insuffisantes pour vivre, les coûts ne disparaissent pas. Ils sont simplement reportés sur la collectivité. Concrètement, une partie des travailleurs et travailleuses concerné·es doit recourir à des prestations complémentaires, à des aides sociales ou à d'autres formes de soutien public. Les employeurs bénéficient alors indirectement d'une main-d'œuvre bon marché tandis que les contribuables financent une partie du coût réel du travail.

C'est précisément pour combattre cette situation que plusieurs cantons ont adopté des salaires minimums. Ils ont considéré qu'il était plus juste

de prévenir la pauvreté à la source plutôt que d'en assumer les conséquences financières après coup.

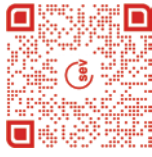
La question touche également au fédéralisme. Dans plusieurs cantons et communes, les salaires minimums ont été approuvés démocratiquement par le peuple ou les parlements locaux. Pour les syndicats, remettre en cause ces décisions par une loi fédérale constitue une atteinte au principe de l'autonomie cantonale et aux choix exprimés dans les urnes.

Le référendum a besoin de signatures

Face à cette offensive, l'USS, Unia, le SEV et de nombreuses autres organisations ont lancé un référendum. Leur objectif est de permettre à la population de se prononcer sur cette modification législative et de défendre les protections salariales gagnées ces dernières années.

Pour l'instant, la récolte de signatures se poursuit et chaque signature compte, car défendre les salaires minimums n'est pas seulement défendre les plus bas revenus. C'est défendre un niveau de salaire décent pour toutes et tous. Les affaiblir reviendrait à fragiliser l'ensemble de l'édifice de protection des salaires construit au fil des décennies.

Signez sans attendre le référendum, jusqu'au 8 octobre, dernier délai, en scannant ce code QR :



ÉPREUVE AU-DESSUS DES ALPES

Martin Scheel

Cette année, en août, environ 70 pilotes de parapente, hommes et femmes, venus de nombreux pays ont participé au Disentis Open. Ce qui, vu de loin, semble si élégant et tranquille, est en réalité très exigeant pour les participant·es, tant sur le

plan mental que physique, surtout durant cet été sec. Lorsque le soleil brille sur un sol desséché, celui-ci se réchauffe davantage que s'il était humide. On peut se représenter cela comme une plaque de cuisson chauffée à pleine puissance. Conséquence :

les courants thermiques peuvent devenir plus violents et, surtout près du sol, plus turbulents. Une compétition pendant une vague de chaleur met particulièrement à rude épreuve les forces physiques et mentales des pilotes participant·es.

QUIZ

Es-tu incollable?

- 1. Que demande le SEV lors de la journée d’action du 3 septembre ?**

 - a. Davantage de tolérance envers les personnes voyageant sans titre de transport.
 - b. Des armes à feu pour le personnel d’accompagnement et les conducteurs et conductrices de bus.
 - c. Stop à la violence. Davantage de respect pour le personnel.

2. Un des thèmes des prochaines journées de formation est...

 - a. Le travail de care.
 - b. Le transfert du rail vers la route.
 - c. De nouveaux uniformes pour le personnel des transports.

3. Que soutient le personnel au sol de Swiss ?

 - a. Le rachat d’Easyjet par Swiss.
 - b. Une convention collective de travail.
 - c. Une augmentation de la durée hebdomadaire du travail.

4. Quel moyen de transport les pilotes utilisent-ils à la page 9 ?

 - a. Des avions.
 - b. Des hélicoptères.
 - c. Des parapentes.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d’ici le **mardi 8 septembre 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 a aucune correspondance.

Solution du quiz N° 9/2026:
b/c/b/b

C’est **Fabian Zeitlmair**, Adetswil, membre de la section VPT Forch, qui remporte des **bons CFF d’une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE...

Björn Petersen, pilote de bateau

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

Seules six personnes sont aptes à piloter un bateau à vapeur sur le lac de Zurich. L’une de ces personnes est Björn Petersen. Notre collègue de 55 ans travaille en tant que pilote de bateau à la compagnie de navigation du lac de Zurich (ZSG) et préside la section VPT Zürichsee. Sur le pont ou à la table de négociation, il est fidèle à sa ligne de conduite : c’est dans le calme que réside la force.

Cinq bateaux de ligne de la compagnie de navigation du lac de Zurich sont ancrés dans le port de Wollishofen. Il n’est pas tout à fait 11 heures. En cette matinée d’été légèrement nuageuse, la température promet de dépasser les 30 degrés. Quelques adeptes du stand-up paddle glissent sur le lac qui est comme un miroir alors qu’à bord du bateau, les derniers préparatifs de la journée vont bon train. Sur le plus vieux bateau à vapeur du lac de Zurich, le «Stadt Zürich», Björn Petersen fait sa ronde de contrôle et salue l’équipage en rappelant en quelques mots les points forts qui sont prévus. Quelque 150 à 200 passagers sont attendus ce jour sur ce bateau à vapeur qui, avec ses 119 ans, peut accueillir jusqu’à 750 personnes.

C’est avec une certaine fierté que Björn Petersen commande aujourd’hui le «Stadt Zürich».

En effet, il est l’une des six personnes au monde autorisées à piloter ce bateau à vapeur historique. «Pour moi c’est la classe royale de notre profession», déclare-t-il. «Sur ce bateau la salle de commande est séparée du compartiment machines. C’est pourquoi il faut avoir une confiance absolue dans l’équipage.» Il lui a fallu du temps pour maîtriser complètement ce bateau. «J’ai d’abord dû apprendre à connaître le «Stadt Zürich» et en ressentir le fonctionnement. Ensuite, j’ai eu du plaisir à le piloter.»

Sur l’eau un jour, sur l’eau toujours

Björn Petersen travaille à la ZSG depuis vingt-cinq ans. En hiver, il est engagé en tant que mécanicien pour l’entretien des moteurs de bateaux. Pendant la saison d’été, il assure le pilotage d’un bateau de ligne et est également co-responsable du team des pilotes.

Il vient de Suisse orientale, mais a des racines danoises. Il a d’abord fait un apprentissage de mécanicien sur machines puis, après deux ans dans cette profession, il a travaillé dans la marine marchande au service des machines. Lorsque la Confédération a décidé de supprimer les subventions pour le fret maritime, il est rentré en Suisse et a repris un emploi en tant que mécanicien avec des tâches temporaires de gestion. Toutefois, il n’était pas heureux dans ce job. «J’avais constamment l’impression que le plafond allait me tomber sur la tête. Il me fallait



RENATO BARNETTA

travailler à l’air libre.» Soudain, il a vu l’offre d’emploi de la ZSG, pile au bon moment. «Sur l’eau un jour, sur l’eau toujours», s’est-il dit alors, et il a présenté sa candidature.

Ce que Björn Petersen apprécie en particulier, c’est le contact direct avec les passagers. «Nous sommes beaucoup plus proches de notre clientèle que celui ou celle qui conduit un tram, un bus ou un train. Nous saluons les gens qui montent à bord et leur disons également au revoir. Il y a beaucoup de belles rencontres sur les bateaux.»

La communication est la clé

Lorsqu’il est entré à la ZSG, notre collègue a tout de suite adhéré au SEV. À l’époque, c’était presque normal d’adhérer à la section. Aujourd’hui, les choses sont différentes. «Cela ne va plus de soi de devenir membre. Alors, nous informons les nouveaux collaborateurs de l’existence du syndicat et de notre action, et nous essayons de les motiver sans leur mettre la pression.» Björn Petersen trouve que le travail syndical est aujourd’hui très enrichissant : «J’apprends à connaître les deux perspectives : celle de la direction qui doit faire fonctionner une entreprise, et celle du personnel qui participe chaque jour à l’exploitation et se trouve souvent sous pression.» Il considère que la recherche de consensus entre ces deux pôles d’intérêts est une tâche des plus passionnantes de son engagement. «La communication est très importante. L’employeur

et les employés doivent pouvoir discuter d’égal à égal. Si la communication est défaillante, tous les deux se retrouvent perdants.»

Depuis environ dix ans, Björn Petersen est président de la section VPT Zürichsee. La CCT d’entreprise a été introduite justement quand il a accepté ce mandat. «Depuis lors, mon objectif est de constamment développer cette convention collective et de l’adapter à la situation actuelle. Elle crée de la stabilité, pour la direction d’une part, mais d’autre part pour le personnel surtout.»

Pas de stress à bord

Soudain, on entend : «Larguez les amarres!» Björn se livre à son commandement en gardant tout son calme. Mètre par mètre, le bateau à vapeur de 59 mètres quitte le port en marche arrière. Chaque geste de l’équipage est mesuré. Il n’y a aucun stress à bord. «Même lorsque nous sommes pressés par les délais, nous prenons le temps nécessaire. Le stress amène l’inattention, et cela peut causer des accidents.» Pour cette raison, notre collègue considère que le calme est bien plus qu’un simple trait de caractère : il est un élément clé pour la sécurité sur le lac.

Entretemps, les nuages se sont dissipés et le «Stadt Zürich» vogue sur le lac de Zurich en direction de la place Bürkli. Sur le quai se pressent déjà des dizaines de touristes qui désirent monter sur le bateau à vapeur riche en tradition, impatients de passer une journée agréable sur l’eau.

BOULOT, BISTROT, ...

Frida Bünzli

