



SEV N°12

Le journal du Syndicat du personnel des transports



LAC MAJEUR

Cap sur les FART

► p. 5

EDITORIAL de Matthias Hartwich

Pourquoi plus de salaire ?

C'est la saison où le SEV remet ses revendications salariales aux entreprises. Les négociations débutent sous peu ou sont déjà en cours. Au fait, pourquoi revendiquons-nous chaque année des augmentations de salaire ? Est-ce que cela n'aggrave pas le renchérissement ?

Non, c'est tout le contraire : le renchérissement nous oblige à demander des augmentations de salaire afin de ne pas subir chaque année une baisse du pouvoir d'achat. La compensation n'a pas toujours été possible durant les dix dernières années. Un écart s'est creusé entre le renchérissement et les salaires, et il s'agit de combler ce fossé. Le coût de la vie augmente. Cette année on parle d'un renchérissement pouvant aller jusqu'à 0,8 %. Et les primes des caisses maladie augmentent, elles aussi, encore une fois. Le SEV ne demande pas l'impossible : nos revendications sont réalistes.

Pourquoi ne demandons-nous pas la même augmentation partout dans notre domaine d'organisation ? Parce que nous prenons en considération la situation de chaque entreprise et, avant tout, parce que nos revendications salariales viennent de notre base. Nos membres décident ce qu'il y a lieu d'exiger, c'est le principe de la démocratie. Il n'y a donc pas de revendication salariale uniforme et centrale pour toutes les entreprises de transport. Nous nous basons sur plusieurs facteurs : le renchérissement du mois de référence (qui peut différer selon l'entreprise), les systèmes salariaux appliqués, qui règlent les progressions salariales individuelles et le besoin de rattraper le retard au vu du renchérissement accumulé et d'autres charges qui n'ont pas été compensées, p. ex., les primes maladie. Il n'y a pas de revendication toute prête, mais chaque revendication doit être soutenue et votée par nos membres, dans chaque entreprise.

Les organes compétents (assemblées des membres, conférences des sections, commission CCT) formulent les revendications, puis celles-ci sont déposées à l'attention de l'entreprise et constituent la base de négociation.

Nous voulons une compensation pour la charge supplémentaire que subissent les employé-es. Depuis la pandémie la part de transports publics (rail et route) a augmenté massivement, dans les chiffres absolus et relatifs. De nouveaux records sont battus cette année en matière de mobilité dans les transports en commun. L'efficacité aussi a augmenté. La pression se fait de plus en plus sentir sur nos collègues et, pour cela, ils méritent d'avoir réellement plus d'argent dans leur porte-monnaie. Car ces presque 42 000 personnes veillent chaque jour à nous transporter, ainsi que les marchandises, de manière sûre et fiable, d'un point A à un point B, sur la route, le rail, l'eau et les airs.

Migration

Les commentaires haineux : les supprimer au lieu de les relayer.

3

DAC, oui, mais...

La mise en place du couplage automatique numérique va coûter cher.

6

Plan mobilité tl

Pétition à 727 signatures pour ouvrir de vraies négociations.

7

Entretien des trains interne

Pour étendre leur offre en trafic voyageurs international, les CFF prévoient d'acheter, dans un premier temps, 21 trains à grande vitesse. Ils se réservent en outre une option sur 20 véhicules. À l'origine, un contrat de leasing était prévu. Après réflexion, l'achat a été préféré : il peut être financé dans le cadre de la planification des investissements à long terme des CFF et il est plus rentable qu'un modèle de leasing. Le SEV prend acte de cette décision. Il serait néanmoins souhaitable que le nouvel appel d'offres ne porte que sur l'achat et non sur l'entretien, car les CFF disposent eux-mêmes d'installations d'entretien et de personnel qualifié et pourraient développer chez leur personnel les compétences nécessaires pour assurer également l'entretien de ces trains en interne.

Bilatérales III

Après un long débat sur les nouveaux accords entre la Suisse et l'UE, le Conseil des États a adopté, le 30 septembre, le paquet de mesures de protection salariale proposé par les syndicats, les employeurs et la Confédération, qui comprend 14 mesures. Pour l'Union syndicale suisse, il s'agit d'une étape importante et nécessaire. Ce paquet garantit la protection des salaires si la Suisse reprend le droit européen dans le cadre des Accords bilatéraux III. Le Conseil des États a corrigé les décisions de sa Commission de l'économie, qui visaient à vider de sa substance la proposition issue du partenariat social, notamment en ce qui concerne la protection des représentantes du personnel contre les licenciements abusifs (mesure 14).

Primes d'assurance maladie

En 2027, les primes d'assurance maladie augmenteront à nouveau massivement, de 5% en moyenne. Alors qu'il y a dix ans, une famille de quatre personnes devait déjà payer en moyenne près de 11 000 francs de primes par an, ce montant atteindra près de 15 000 francs en 2027. Le fait que ce soient presque exclusivement les assurés qui doivent financer la hausse des coûts n'est pas une loi de la nature, souligne l'USS. En juin, son président, Pierre-Yves Maillard, a déposé une motion demandant qu'une hausse supérieure à 3% soit ratifiée par le Parlement et soumise à un référendum facultatif. Mais le Conseil des États a rejeté cette proposition.



Susanne Oehler du SEV et Oliver Perren de Transsicura tentent de trouver des solutions aux problèmes dans le cadre du partenariat social.

25 ANS TRANSSICURA

Une désescalade est importante

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Transsicura fait la rétrospective de 25 ans d'histoire de l'entreprise. En 2001, elle a vu le jour sous le nom de Securitrans. C'était alors une entreprise commune des CFF et de Securitas. Depuis 2022, renommée Transsicura, elle est une filiale à 100 % de CFF Immobilier. À l'occasion de cet anniversaire, la secrétaire syndicale SEV Susanne Oehler et Oliver Perren, responsable RH chez Transsicura, nous parlent de l'évolution de la profession, de la violence et de la désescalade, du poids des horaires irréguliers, de la protection de la santé et du partenariat social.

Susanne Oehler : l'actuelle Transsicura a été fondée en 2001 en tant que Securitrans. Que reste-t-il de l'idée fondamentale d'alors ?

Oliver Perren : le noyau reste le même, nous contribuons à la sécurité dans les transports publics pour les voyageurs et le personnel ferroviaire, mais aussi pour les locataires des immeubles des gares. Nous sommes actifs en majorité dans les gares et les environs proches et parfois aussi dans les trains. Contrairement à la police des transports, nous ne sommes pas des policiers et n'en avons pas les compétences.

Qu'est-ce qui différencie Transsicura des autres entreprises privées de sécurité ?

Notre savoir-faire dans le domaine ferroviaire. Beaucoup de nos employé-es connaissent très bien ce domaine et allient ce bagage à une bonne compréhension de la sécurité. Ils savent ce qui importe dans les gares et leurs environs, nous permettant d'agir de manière préventive.

Comment le profil professionnel a-t-il évolué ?

Aujourd'hui, nous portons notre attention surtout sur la capacité de communication et l'empathie. Auparavant, on recherchait dans la branche de la sécurité plutôt le classique « type devant la porte ». Aujourd'hui, la composante sociale revêt un rôle plus important. Il est primordial de travailler de manière préventive et de

parvenir à désamorcer les situations. La numérisation a aussi beaucoup changé la profession.

Le SEV thématise depuis longtemps les agressions et la violence envers le personnel des TP. Qu'a observé Transsicura ?

Si l'on considère les chiffres, nous n'avons pas constaté une explosion massive du nombre de cas. Ce qui a changé, c'est le genre d'altercations. Le seuil d'inhibition devant la violence a baissé. Les situations dégénèrent plus vite et deviennent plus brutales. Il est d'autant plus important de préparer de manière ciblée nos collaborateurs-trices afin qu'ils-elles détectent les conflits dès que possible et entreprennent de les désamorcer. Leur sécurité a pour nous la priorité absolue. Pour cela, nous investissons dans la formation, les équipements de protection individuelle et le soutien après un incident. Nos collaborateurs-trices peuvent avoir recours entre autres à des consultations sociales et à des offres en matière de santé mentale. Je trouve que les bodycams présentent un bon potentiel. Actuellement, on ne peut pas les utiliser. Si les bases juridiques étaient revues, elles constitueraient un instrument supplémentaire qui contribuerait à la prévention et à la désescalade.

Transsicura travaille 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Comment des professions avec de tels horaires peuvent-elles rester attractantes sur le long terme ?

La vraie question est la suivante : est-ce que les collaborateurs-trices parviennent à concilier vie professionnelle et vie privée sans être constamment sous stress ? Un thème important est donc la planification. Jusqu'ici, notre personnel reçoit sa planification mensuelle à relativement court terme. À Genève, nous sommes en train de tester une planification sur trois mois. Grâce à cela, nous voulons créer plus de fiabilité. Une planification à plus long terme constitue un pas important.

Nous avons défini des principes pour la planification des engagements, p. ex. des blocs de travail plus longs et une phase de repos après plusieurs tours de nuit. Pour la protection de la santé, nous investissons dans la sensibilisation, la formation et l'équipement de protection individuelle.

Transsicura est soumise à la loi sur le travail (LTr) et non pas à la loi sur la durée du travail (LDT) du domaine des transports publics. Est-ce qu'un passage à la LDT serait une option ?

Pour nous, un changement pour la LDT serait problématique car cela aurait des conséquences financières, mais aussi au niveau du personnel. Transsicura propose également des prestations pour des tiers et se trouve ainsi en situation de concurrence avec d'autres entreprises privées dans le domaine de la sécurité. Nous sommes d'avis qu'avec la LTr et notre CCT, nous disposons de bonnes bases. Ce qui est important, c'est que, sur ces bases, nous puissions apporter des améliorations pour notre personnel.

Comment ressentez-vous le partenariat social avec le SEV et quels sont les défis futurs selon vous ?

Nous vivons un réel partenariat d'égal à égal. Il est nécessaire de pouvoir faire des compromis et d'essayer de comprendre la position de l'autre partie. Une entreprise ne doit pas prendre en considération le seul aspect financier. Ce qui est important, c'est que lorsqu'il y a des problèmes, on joue cartes sur table et qu'on soit prêt à le reconnaître si, par exemple, quelque chose n'a pas été fait correctement au niveau de la direction. Il peut être bénéfique de se pencher ensemble et sans attendre sur les situations difficiles. Le SEV est proche de nos collaborateurs-trices et entend parfois certaines choses dont nous, en tant qu'employeur, n'avons pas connaissance. Ce bagage peut aider à développer ensemble des solutions.

Malheureusement, la pression sur les coûts va continuer de nous influencer. Simultanément, nous devons rester attractants en tant qu'employeur, car le manque de personnel qualifié subsiste. L'équilibre entre la rentabilité et de bonnes conditions de travail occupe une place centrale. Un autre point important est la meilleure protection possible de nos collaborateurs-trices : nous tenons à leur proposer un environnement de travail leur permettant d'exercer cette profession exigeante sur le long terme.

DISCOURS HAINEUX

« Parler avec des personnes qui l’ont vécu »

Markus Fischer markus.fischer@sev-online.ch

Quelque 50 collègues se sont rendus le 25 septembre à Olten à l’occasion de la journée de migration du SEV qui traitait en particulier du discours haineux et du travail de soins.

Le président SEV Matthias Hartwich a cité la Chanson de la solidarité de Bertolt Brecht de 1930 : « Nos maîtres se réjouissent de nos dissensions, car tant qu’elles nous divisent, ils restent nos maîtres. » Cette chanson appelle les « noirs, blancs, bruns et jaunes » à lutter ensemble contre la tyrannie de leurs « maîtres » plutôt que de se faire la guerre entre eux. Matthias Hartwich lance le débat : à qui profite donc le discours haineux ?

Selon Wikipédia, le « discours haineux » attaque une personne ou un groupe de personnes sur la base de caractéristiques diverses (couleur de peau, ethnie, âge, sexe, orientation sexuelle, religion, etc.). L’article 261bis du Code pénal suisse stipule que « quiconque, publiquement, incite à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance

raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle (...) est puni d’une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d’une peine pécuniaire » (norme pénale sur le racisme).

La secrétaire syndicale SEV responsable de la migration Besa Mahmuti, qui a animé le podium de discussion, a interrogé le réalisateur Samir Riadh : « Quels sont les effets des discours de haine sur toi ? » « Si je n’avais pas compris, d’un point de vue politico-analytique, que les appareils du pouvoir dictent aux gens la manière dont ils doivent penser, j’aurais été très mal », répond-il. En effet, déjà avant l’ère numérique, après ses interventions publiques, il recevait des appels téléphoniques de personnes qui déversaient leur haine, mais aussi des balles de fusil par la Poste, et des lettres de lecteurs « pour lesquelles on se demandait comment elles avaient pu être publiées ». Il a été traité d’étranger, d’Arabe, de musulman et après le 11 septembre, aussi de terroriste. Depuis, il s’est forgé une carapace.

Le conseiller de ville bernois PS Szabolcs Mihalyi, qui a fui la Hongrie à l’âge de quatre ans avec ses parents, a grandi à Berne dans le quartier de Bethlehem. Il se souvient : « à l’école,

dans chaque classe où je suis passé, il y avait au moins quelqu’un qui pensait que je n’avais rien à faire ici... même si ces personnes n’avaient rien contre moi personnellement ». Rien que son nom suffit déjà à ce que certains lui refusent encore aujourd’hui le droit de considérer le pays où il a grandi comme sa patrie. D’après son expérience, les médias autorisent trop souvent la publication de commentaires discriminatoires sur internet et ne les suppriment souvent que plusieurs heures après leur signalement ; les médias internationaux le font encore plus tard, voire jamais. « Le traitement de ces données doit devenir plus strict ! » exige Szabolcs Mihalyi. L’article 261bis et l’interdiction de la discrimination inscrite dans la Convention des droits de l’homme doivent être appliqués, Samir Riadh partage cet avis. « Toutefois, pour cela, internet devrait être organisé selon un modèle coopératif. »

« Les commentaires haineux ont déjà souvent conduit des jeunes au suicide lorsqu’ils se sont retrouvés seuls devant la haine », a poursuivi Tabea Rai. Bien qu’elle ait grandi dans la région de Berne, Tabea reçoit beaucoup de commentaires discriminatoires en lien avec son engagement politique au

Conseil de ville et au Grand Conseil, car elle est une « personne de couleur ». Et c’est pire depuis son coming-out en tant que personne non binaire. Tabea a choisi de prendre cela comme un signe qu’elle faisait du bon travail. Il lui est arrivé d’écrire des réponses « car la haine est souvent le fruit de la peur que l’on éprouve envers des personnes que l’on ne connaît pas et dont on se fait une fausse idée ». Certaines personnes auraient appris la xénophobie au sein de la société... « Les femmes reçoivent souvent plus de critiques que les hommes dans notre société », a constaté Tabea. « Et si une assistante clientèle ou une femme en fauteuil rou-

lant est en plus une migrante, alors les gens ont encore moins de scrupules. Les personnes concernées ne sont souvent pas conscientes que la discrimination qu’elles subissent est de nature structurelle ; elles la vivent plutôt comme un problème individuel et personnel. » À l’intention des personnes touchées, elle conseille : « Cherchez le contact avec des personnes qui vivent la même chose, sans pour autant devoir immédiatement chercher ensemble à changer la société. »

Durant la discussion qui a suivi, beaucoup de collègues ont évoqué leurs expériences personnelles de discours haineux.

La commission de migration SEV était presque au complet à la journée, seuls quatre membres n’ont pas pu participer.



MARKUS FISCHER

Mieux soutenir le travail de soins aux proches

Udo Michel a présenté le Service de relève du canton de Berne qu’il dirige et qui soutient les personnes qui soignent des proches. Il y a environ 600 000 proches aidants en Suisse selon une estimation de l’OFSP en 2018. La plupart sont des femmes. Beaucoup ont besoin d’être déchargés afin de pouvoir continuer leur activité lucrative et ne pas s’épuiser. Pour un meilleur soutien, le politique,

les employeurs et les syndicats devraient entreprendre encore plus, et ancrer dans les CCT des dispositions à ce propos. Par exemple : des tours de service planifiables, des possibilités de se libérer à court terme en cas d’urgence, ou des congés de plus longue durée avec la garantie de retrouver sa place de travail. Il faudrait aussi développer plus d’offres de soutien financièrement accessibles.



Le conseiller national Benoît Gaillard (PS/VD) a déposé, en collaboration avec le SEV, une **interpellation** demandant l’établissement d’une **statistique** nationale complète sur les **agressions** visant le **personnel des transports publics**. Le Conseil fédéral y répondra d’ici novembre. Jusqu’à présent, les violences et menaces à l’encontre du personnel des TP ne sont recensées systématiquement à l’échelle suisse que dans la statistique policière de la criminalité qui ne sont que la pointe de l’iceberg. Cette statistique ne fournit aucune info sur la nature des agressions, le nombre de condamnations ou les peines infligées.



Le Parlement **n’exploite pas pleinement le potentiel de report modal qu’offre la** redevance sur le trafic des poids lourds liée aux prestations (**RPLP**). Les camions électriques seront certes soumis à la redevance à partir de 2031, mais ils bénéficieront encore de rabais importants jusqu’en 2035. « Le Parlement offre une sécurité de planification à la route, mais pas au transfert du fret de la route vers le rail », critique Pro Alps. Selon elle, cette révision entre en contradiction avec le mandat constitutionnel pour le transfert modal. Par une action symbolique, elle a mené l’enquête sur la scène du crime contre les Alpes.



Action de protestation de Pro Alps contre l’affaiblissement de la politique de transfert modal.

PRO ALPS

BARBARA KELLER répond

Trains de nuit : rémunérer le personnel correctement

Depuis le 9 septembre, le train de nuit « European Sleeper » circule trois fois par semaine entre Bruxelles et Milan avec des arrêts en Suisse. Quels salaires sont appliqués pour le personnel qui travaille dans ces trains sur sol suisse ?

Ceci n’est pas encore complètement réglé. European Sleeper n’a pas de personnel roulant propre, mais travaille avec des entreprises externes pour l’encadrement des voyageurs-euses. Ainsi, le personnel hôtelier est mis à disposition par l’entreprise belge Wagon Plastron. Il est engagé selon le droit belge et reçoit donc un salaire belge.

Pour le SEV, une chose est claire : sur le rail suisse, des salaires suisses doivent être versés et les standards de notre pays doivent être appliqués. Le trafic transfrontalier ne doit pas entraîner une concurrence aux dépens des employés.

Des questions se posent également concernant le personnel qui effectue des tâches relevant de la sécurité.

Pour le tronçon en Suisse, European Sleeper travaille en collaboration avec Train Charter Service qui fournit le personnel des locs et d’autres employés des trains. Pour nous, il est important de savoir si ce personnel est engagé directement par Train Charter Service ou via des agences de placement, et quelles sont leurs conditions salariales et de travail pour leur engagement en Suisse. Il faut également garantir que les prescriptions suisses sont respectées en particulier en ce qui concerne les tâches relevant de la sécurité, ainsi que les temps de travail et de repos.

Pour un train de nuit transfrontalier, la situation est complexe parce que le personnel est engagé dans plusieurs pays. Toutefois, cela ne doit pas conduire à un non-respect des standards suisses. Toute personne qui travaille sur le rail suisse doit aussi recevoir des salaires suisses et bénéficier des conditions de travail de notre pays !

Barbara Keller est vice-présidente du SEV. Une question ? Écrivez-nous à journal@sev-online.ch

ANGLE DROIT

«Curriculum vitae»: une imprécision peut vous coûter votre emploi

§ Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Que doit-on vraiment indiquer sur notre CV et lors d'un entretien d'embauche ? Peut-on passer sous silence une expérience professionnelle ? Et quelles peuvent être les conséquences d'une information inexacte ? Un récent arrêt du Tribunal administratif fédéral apporte des réponses intéressantes.

Dans son arrêt A-7660/2025 du 22 juin 2026, le Tribunal administratif fédéral s'est penché sur le cas

d'un collaborateur engagé par les CFF comme assistant-clientèle en formation, qui s'est fait licencier deux mois après son entrée en fonction au motif que le CV qu'il avait remis lors de son embauche était mensonger. Les CFF lui reprochaient en particulier d'avoir indiqué dans son CV qu'il avait suivi la «formation ferroviaire & PCT (permis A40)», sans préciser que cette formation avait été suivie auprès des CFF et qu'il n'avait en réalité pas obtenu le permis A40 définitif. Le collaborateur s'est alors défendu en expliquant qu'il n'avait rien cherché à cacher et

qu'il avait d'ailleurs abordé ces éléments oralement lors de son entretien d'embauche. Le Tribunal administratif fédéral a finalement donné raison aux CFF, en considérant malheureusement que le licenciement de ce collaborateur était justifié. Il a considéré que la formulation «formation ferroviaire & PCT (permis A40)» était ambiguë et pouvait laisser croire que ce collaborateur était titulaire du permis A40 définitif. Pour éviter tout malentendu, il aurait dû préciser qu'il s'agissait d'un permis d'élève conducteur, ou d'un permis provisoire, ou encore indi-

quer sa période de validité. De plus, le fait de ne pas avoir précisé que la formation ferroviaire avait été effectuée au sein des CFF pouvait également donner l'impression d'une dissimulation. Pour le Tribunal administratif fédéral, ces éléments étaient suffisants pour justifier le licenciement.

Précisons toutefois que le licenciement est intervenu pendant la période d'essai, ce qui a également joué un rôle important. Le Tribunal administratif fédéral rappelle en effet que cette période permet précisément à l'employeur et au collaborateur de vérifier si une relation de confiance peut s'établir. En l'occurrence, cette confiance n'était pas au rendez-vous.

Mais alors, à quel point faut-il être transparent lors d'un processus d'embauche ?

Un candidat a le devoir de renseigner son futur employeur, et cela avant même la signature du contrat de travail. Une information fautive ou trompeuse peut en effet porter atteinte à la relation de confiance.

La jurisprudence a notamment considéré que le non-respect de ce devoir d'information précontractuel pouvait être sanctionné par un licenciement, voire dans certains cas par un licenciement immédiat, par exemple dans les cas suivants :

- le candidat affirme posséder un diplôme professionnel qu'il n'a jamais obtenu ou prétend avoir exercé des fonctions qu'il n'a en réalité jamais exercées ;
- le candidat ne révèle pas spontanément une condamnation

pénale, survenue dans sa vie professionnelle ou privée, alors que celle-ci est manifestement incompatible avec le poste proposé ;

- le candidat ne signale pas l'existence d'une clause de prohibition de faire concurrence, toujours valable, qui le lie à son ancien employeur et qui concerne le même type d'activité.

Devoir de transparence, mais ne pas raconter toute sa vie

Pour autant, le devoir de transparence du candidat ne signifie pas qu'il doit raconter toute sa vie à son futur employeur. La jurisprudence fait une distinction entre les informations qui sont importantes pour le poste et celles qui n'ont pas d'influence sur la capacité à exercer correctement son travail. Elle a par exemple considéré que le fait de ne pas mentionner certaines périodes de chômage ou de travail à temps partiel n'est pas forcément problématique, lorsqu'elles n'ont pas d'incidence sur les compétences nécessaires pour exercer le poste.

Ce qu'il faut retenir : un CV doit être fidèle à la réalité, particulièrement lorsqu'il présente des qualifications importantes pour le poste. Une formulation avantageuse, mais ambiguë, peut être risquée. Mais cela ne signifie pas que l'employeur a droit à toutes les informations concernant le parcours ou la vie privée d'un candidat.

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

TOP RECRUTEURS ET RECRUTEUSES

Enlevés par des bandits!



Michael Spahr. Le trajet à bord du train nostalgique «Belle Époque» des Chemins de fer du Jura a été l'un des points forts de cette journée du 17 septembre (voir photo). Cette année également, le SEV a invité les collègues qui ont recruté et syndiqué un minimum de huit nouveaux membres l'année précédente à participer à un événement spécial. Une vingtaine de personnes ont ainsi retrouvé Matthias Hartwich - président du SEV, Pablo Guarino - vice-président, ainsi qu'Aroldo Cambi - administrateur des finances à la gare de Pré-Petitjean près de Montfaucon. Tout le groupe est monté dans deux chariots pour une jolie balade à travers les magnifiques paysages des Franches-Montagnes. Provenant de tous les coins de la Suisse, les participants ont profité du parcours agréable pour avoir des discussions animées et tisser des liens avec les collègues. Le repas de midi s'est déroulé à l'«Auberge de la Gare». Matthias Hartwich a souligné à quel point il est important et précieux que les membres SEV puissent convaincre

leurs collègues de s'affilier à notre syndicat. En guise de remerciement, il a ainsi remis un cadeau aux personnes présentes. Après le repas, le groupe est monté dans le train nostalgique «Belle Époque» datant de 1913. Le trajet paisible a soudain pris une tournure inattendue : deux cavaliers et une cavalière ont surgi de la forêt. Les «hors-la-loi» ont dégainé leurs revolvers et tiré en l'air jusqu'à ce que le train s'arrête. Ils sont montés à bord du train puis ont enlevé Aroldo Cambi et Stefanie Fürst, en charge du recrutement au SEV. Avec un sac de faux billets (Monopoly), des friandises provenant du shop SEV ainsi qu'une bouteille de vin, il a finalement été possible de calmer la bande de bandits et de les convaincre de libérer les otages. Heureux et satisfait, le petit groupe a poursuivi son voyage en train nostalgique jusqu'à la gare de Saignelégier, où l'aventure s'est terminée. L'année prochaine, le SEV rendra également hommage aux collègues qui auront recruté et syndiqué un grand nombre de personnes. Ils-elles méritent un immense merci.

TRAINS DE SUPPORTERS

Assurer la sécurité, assumer ensemble les responsabilités

SEV Le débat actuel concernant les trains des CFF pour les supporters met en évidence qu'il faut des solutions de transport solides pour les grands groupes de fans. En parallèle, il est nécessaire de protéger de manière conséquente le personnel ainsi que les voyageurs et voyageuses. Pour le SEV, la sécurité des collaborateurs et collaboratrices doit être une priorité absolue. Les trains de supporters constituent une part importante de la solution. Les fans de football doivent avoir la possibilité de se rendre aux matchs en transports publics. Séparer les grands groupes de supporters du trafic régulier permet d'éviter les conflits et d'amener à destination en toute sécurité aussi bien les supporters que les autres voyageurs. Dans les situations qui présentent des risques accrus, un dispositif de sécurité adapté est nécessaire. Le personnel de l'assistance clientèle, des locomotives, les collègues de la police des transports et de Transsicura n'ont pas à supporter les conséquences de solutions de transport et de sécurité insuffisantes. Ils doivent disposer d'effectifs suffisants afin de pouvoir assumer pleinement leurs responsabilités en matière de protection du personnel et des voyageurs-euses. La violence, les menaces, les dégâts matériels, de même que l'utilisation abusive des freins d'urgence et d'autres dispositifs de sécurité sont inacceptables.



Toutefois, on ne peut pas rejeter la faute du comportement d'individus isolés sur l'ensemble de la communauté des fans. Les différents acteurs sont appelés de toute urgence à trouver ensemble des solutions viables pour les prochaines journées de championnat. Les CFF, la Swiss Football League (SFL), les clubs, les organisations de supporters et les autorités compétentes doivent saisir l'occasion pour clarifier conjointement les questions liées aux transports, aux dispositifs de sécurité, aux responsabilités et au financement. Les frais supplémentaires qui ne sont pas pris en charge pour le transport des fans ne doivent pas être supportés uniquement par les CFF. «Dans notre société, le football a une grande importance, rassemble les gens et vit grâce aux supporters qui accompagnent leurs équipes. Pour cette raison, il est important que les fans puissent se rendre aux matchs et que des solutions de transport adaptées soient mises à leur disposition. Cependant, il est évident que nos collègues doivent pouvoir accomplir leur travail en sécurité. Les CFF n'ont tout simplement pas à supporter tout seuls les frais additionnels engendrés par ces transports de supporters. C'est à la ligue, aux clubs et aux organismes publics concernés de garantir un financement solide, en collaboration avec les CFF», affirme Patrick Kummer, vice-président du SEV.

NAVIGATION SUR LE LAC MAJEUR

Les FART, port d'attache sûr: en avant toute!

Françoise Gehring
giorname@sev-online.ch

Pour la navigation sur la partie suisse du lac Majeur, il s'agit de suivre une nouvelle voie vers les FART au lieu de s'enliser dans l'obstination de la SNL. Une résolution dans ce sens a été votée par le personnel lors de l'assemblée du 29 septembre à Locarno malgré les pressions exercées par l'employeur la veille de cette réunion.

En ce qui concerne un transfert de la gestion de la navigation aux FART, la résolution reflète le sentiment de toute une région: de la Société de développement de la région de Locarno aux maires réunis, tous se sont clairement exprimés dans ce sens. La présidente du Conseil d'État Marina Carobbio Guscetti et le délégué aux relations extérieures Francesco Quattrini ont brièvement illustré la vision du canton et les étapes déjà entreprises jusqu'ici. Après avoir pris congé de ces deux représentants institutionnels, l'assemblée est entrée dans le vif du sujet.

Il y a beaucoup d'enjeux. La présence de quasiment toute la direction syndicale du SEV (le président Matthias Hartwich, le vice-président Pablo Guarino et l'administrateur des finances Aroldo Cambi) a clairement montré l'ampleur du défi et l'engagement total et inconditionnel du syndicat à défendre le personnel

jusqu'au bout. Ce dernier, malgré les pressions et les incertitudes, continue à travailler la tête haute, avec professionnalisme, passion et un attachement profond à sa région.

Les collègues d'Unia et de l'OCST se sont joints au secrétaire syndical SEV Angelo Stroppini pour soutenir une cause en laquelle ils ont tous foi, dans l'unique objectif de défendre les intérêts et l'avenir professionnel du personnel opérationnel actif sur le lac Majeur. Impossible de ne pas se rappeler la banderole historique brandie en 2017: « Nous défendons les emplois et le tourisme ». Car s'il y a une région qui vit par excellence du tourisme et doit pouvoir compter sur un marché de l'emploi solide dans ce secteur, fermement ancré dans le territoire, c'est bien la région de Locarno.

Le personnel demande des garanties

Si l'on espère que le vent gonflera les voiles vers un port d'attache sûr comme celui des FART, l'atmosphère devient lourde lorsqu'il faut traiter les tensions dues à la *Società Navigazione del Lago di Lugano* (SNL) qui refuse de comprendre que, compte tenu de la situation actuelle, la solution la plus logique serait le transfert de la gestion opérationnelle de la navigation aux *Ferrovie Autolinee*

Regionali Ticinesi (FART), détenues à 51 % par le canton du Tessin.

D'ailleurs, l'un des points de la résolution votée par les salarié-es demande « à la SNL et à son



Conférence de presse du SEV avec Unia et l'OCST à Locarno lendemain de l'assemblée du personnel.

Conseil d'administration de faire preuve de responsabilité en s'engageant à participer activement à une transition vers les FART en ce qui concerne l'ensemble de la navigation sur le lac Majeur et le personnel employé». Angelo Stroppini l'a dit clairement: « Personne ne veut recevoir une médaille. Il ne s'agit pas d'une partie de bras

de fer avec des perdants et des gagnants. On parle de sauver un secteur stratégique du point de vue de l'emploi et du tourisme, et de jeter les bases permettant de garantir des postes de travail avec de bonnes conditions d'engagement. Il faut pouvoir entamer une nouvelle phase opérationnelle, moins conflictuelle et plus attachée au territoire. De ce point de vue, les FART – qui bénéficient du soutien de toute une région – constituent la solution idéale. Les grands gagnants seront tous ceux qui sauront collaborer dans l'intérêt du Tessin ».

« Le SEV est là pour vous »

Pour le personnel, les agissements politiques et économiques peuvent devenir pesants. C'est pourquoi les salarié-es ont demandé à la direction de la SNL et à son Conseil d'administration « de ne plus exercer de pression sur le personnel, sous aucune forme, et de garantir la continuité du travail afin d'éviter toute interruption de salaire jusqu'au moment du transfert vers les FART ». Cependant, la veille de l'assemblée, la pression a augmenté: cinq employés ont été convoqués pour un entretien au sujet de leur ave-

nir. On leur a proposé la résiliation d'un commun accord des rapports de travail ou la transformation de leur contrat de durée indéterminée en contrat saisonnier, ce qui constitue bien évidemment une détérioration de leurs conditions de travail. « En procédant de la sorte, la SNL répercute toute forme de responsabilité de l'entreprise

sur le dos du personnel », a souligné Angelo Stroppini.

A fortiori, vu les derniers développements, l'assemblée a demandé « aux syndicats d'entamer avec le nouvel employeur, les FART, des négociations pour des conditions de travail conformes à celles des autres compagnies de navigation en Suisse pour les futur-es salarié-es ». Elle demande au canton d'intervenir en tant que médiateur afin que les FART reprennent l'ensemble du personnel employé sur le lac Majeur.

Hartwich a assuré le personnel du soutien inconditionnel du SEV et de deux autres syndicats, déclenchant une salve d'applaudissements: « C'est maintenant que nous devons être tous unis. Nous serons à vos côtés durant cette traversée très agitée. Vous pouvez compter sur nous ! » Le sentiment général est que cette obstination à ne pas vouloir se tourner vers de nouveaux horizons dans l'intérêt public bloque, de manière incompréhensible, toute possibilité d'évoluer; permettre de lever l'ancre pour s'engager vers un changement logique et souhaitable serait, en revanche, un acte responsable.



« Nous sommes ici, à vos côtés. Vous pouvez compter sur nous ! »

MATTHIAS HARTWICH
président du SEV

COMITÉ SEV

Préserver, puis développer l'infra

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Transports '45 et la réforme du Ministère public de la Confédération ont alimenté les débats lors de la réunion du comité du SEV. Comme le montre également la campagne pour une meilleure protection de la santé, il s'agit là de thèmes qui préoccupent les membres.

René Schnegg, président du comité du SEV, a d'abord souhaité la bienvenue à Simon Burgunder, coordinateur po-

litique du SEV, venu fournir à l'assemblée des informations sur les thèmes d'actualité en matière de politique fédérale. Transports '45 définit quels sont les projets ferroviaires et routiers appelés à être mis en œuvre en Suisse jusqu'en 2045. Comme l'argent et les capacités manquent pour réaliser tous les projets planifiés, la Confédération doit fixer des priorités. 24 milliards de francs sont prévus pour le développement des chemins de fer. Ce financement proviendra d'une part du fonds d'infrastructure ferroviaire et, d'autre part, de 1 pour 1000 de TVA.

Le SEV propose de soutenir ce financement dans sa réponse à la consultation. Mais il importe de fixer des priorités claires, explique Simon Burgunder: « Par principe, la préservation de la substance et la rénovation des infrastructures ferroviaires déjà existantes doivent passer avant le reste. » Il est également primordial de rattraper le retard pris dans la conservation de la substance. Il s'agit ensuite et prioritairement de mettre en œuvre, puis d'appliquer, le concept d'offre ferroviaire '35 ainsi que la numérisation du trafic ferro-

viaire. Les grands projets prévus viendront à la fin. Hans-Ueli Keller, de la sous-fédération BAU, souligne aussi la nécessité de « prévoir suffisamment de personnel pour relever ces défis ». Ce point devra aussi figurer dans la réponse à la consultation. Le comité approuve cette orientation à l'unanimité.

Le projet de réforme du Ministère public de la Confédération a également donné lieu à une discussion animée. Il prévoit notamment que les infractions commises contre le personnel des transports publics (TP) ne soient désormais plus poursuivies par le Ministère public de la Confédération, mais par les cantons. Le Conseil fédéral entend ainsi décharger ledit ministère. « Cette réforme met en péril les succès obtenus par le SEV dans son engagement contre la violence », a déclaré Burgunder. C'est pourquoi le SEV exige que les poursuites pénales des délits commis contre le personnel des transports continuent de relever de la compétence de la Confédération. « Selon notre expérience il est primordial pour les victimes que les incidents soient traités de manière systématique, rapide et uniforme dans toute la Suisse. Il n'y a rien de pire pour les victimes que de se sentir abandonnées en raison de procédures compliquées

et éprouvantes, à la suite desquelles l'auteur du délit ne peut finalement pas être appelé à rendre des comptes ». Le SEV rejette cette idée de transfert aux cantons qui conduirait à des pratiques variables, à un affaiblissement de la protection et à davantage d'insécurité pour le personnel. De plus, le SEV s'engage en faveur d'une procédure de notification simple d'accès, d'un soutien systématique et cohérent de la part des entreprises de transport, d'un soutien psychologique pour les victimes et d'une saisie systématique des agressions. Ici également, le comité soutient à l'unanimité la réponse à la consultation.

En 2027, le SEV lancera sa campagne « Travailler en bonne santé. Transporter en sécurité ». Pour le comité, il est clair qu'il est urgent de prendre des mesures pour la protection de la santé. « Nous sommes loin de peindre le diable sur la muraille, nous ne faisons que décrire la réalité. Nous sommes tous appelés à exercer davantage de pression sur les entreprises et autres responsables, afin de faire avancer les choses dans le domaine de la protection de la santé », a déclaré René Schnegg. Et les membres du comité de proposer divers thèmes que le SEV reprendra dans sa campagne en faveur de la santé.

PROJET EUROPÉEN DE TRAIN DE MARCHANDISES ENTIÈREMENT NUMÉRISÉ

DAC, pas encore pour demain



Wagons de marchandises couplés automatiquement et reliés de manière digitale lors de leur présentation à Berlin-Spandau.

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

Un train de marchandises autonome entièrement numérisé est certes faisable, mais sa réalisation n'est pas encore pour demain. C'est ce qui ressort d'un projet présenté à l'occasion d'Innotrans, le salon international consacré aux technologies du transport ferroviaire et de la mobilité, qui s'est tenu à Berlin.

L'Union européenne, plusieurs chemins de fer nationaux et l'industrie du rail travaillent ensemble au développement d'un train de marchandises entièrement numérisé, un projet intitulé «Europe's Rail». Les deux principaux éléments de ce train sont le couplage automatique numérique et l'échange de données entre les wagons et la locomotive. Le couplage, le contrôle des freins et les informations relatives au convoi sont censés se dérouler de manière digitale, et non plus manuelle. Ce projet est connu sous son abréviation anglaise DAC, qui signifie couplage automatique numérique. Les CFF travaillent également de leur côté à un train de marchandises numérisé; entre Stabio et Dietikon circule en effet pour la première fois un train dont le couplage et le contrôle des freins s'effectuent de manière numérisée. Mais les informations relatives aux wagons sont encore rassemblées de manière classique.

À l'occasion d'Innotrans, le plus important salon international dédié aux technologies du transport ferroviaire, qui s'est tenu à Berlin, le consortium européen a présenté l'état d'avancement du projet sur le terrain d'essai des Chemins de fer du Havelland. Sur le plan technique, les problèmes sont en grande partie résolus: on s'est en effet mis d'accord sur un type de couplage et sur des systèmes de données que l'on a d'ores et déjà installés aussi bien sur des locomotives que sur des wagons de

marchandises tests. Lors de la présentation, tous les éléments ont parfaitement fonctionné. Couplage, découplage, contrôle des freins, transfert des données depuis les wagons jusqu'à la locomotive, affichage sur l'écran de celle-ci des numéros, du poids, de la longueur et de la position correcte des wagons dans le convoi: tout a pu être constaté de visu.

Transformer 600 000 wagons ?

Jusqu'ici, tout va bien. Si ce n'est que toutes les autres questions sont restées sans réponse, à commencer par celle du coût estimé par wagon de marchandises. Il a fallu se contenter d'un très laconique «pour l'heure, c'est sans importance». Vu les 600 000 wagons de marchandises qui circulent présentement en Europe, l'ampleur des coûts est pourtant un critère majeur. Pour les chemins de fer, le gain en efficacité passe avant tout le reste, car le couplage et le contrôle des freins sont des opérations qui prennent beaucoup de temps. On ne sait pas au juste si ce critère importe également à l'industrie des affréteurs. D'un côté, il y a des processus plus rapides et plus sûrs, de l'autre des coûts plus élevés pour l'acquisition ou la location des wagons.

Transformation des wagons en deux étapes

Pour les locomotives, on dispose d'ores et déjà d'une solution technique pour superposer sur celles-ci à la fois un couplage traditionnel à embout et un couplage numérique, ce qui permet de passer d'un convoi analogique à un convoi digital, et vice versa. Cette solution est irréaliste pour les wagons. Dès lors, on projette une transformation des wagons en deux étapes: la première consiste à monter le couplage numérique derrière le couplage existant et d'installer les câbles pour le transfert des données. Ainsi les wagons demeurent fonctionnels pour l'exploitation classique. La

deuxième étape prévoit de démonter les couplages à embout et à installer l'électronique. De cette façon, on pourrait démarrer la phase de transformation plus tôt et la répartir sur une période plus longue.

«Trop lent, trop cher»

Il est néanmoins absolument impossible d'évaluer quand ce processus de transformation pourrait démarrer. Comme elle n'est pas membre de l'UE, la Suisse n'est pas associée directement à ce projet, mais CFF Cargo est en contact permanent avec ses partenaires européens. Sans compter que Stadler fait partie du consortium en tant que constructeur de locomotives et que la nouvelle loc des CFF, nommée «Dufour», que Stadler a présentée en grande première à l'occasion d'Innotrans, est d'ores et déjà entièrement DAC-compatible. En marge de la présentation, Alexander Muhm, patron de CFF Cargo, a déclaré qu'à ses yeux les trains de marchandises autonomes et numérisés étaient une évolution inéluctable. Mais simultanément, il a vertement critiqué le projet de l'UE, qu'il trouve «trop lent et trop cher». Il n'empêche que CFF Cargo est bien forcé de consentir à ce que la transformation des wagons s'effectue à l'échelle de l'Europe entière, car deux tiers de ceux utilisés dans le trafic de wagons isolés circulent à l'échelon international.

Innotrans 2026: sous le signe de l'automatisation

InnoTrans 2026 a mis en lumière l'essor de la numérisation et de l'automatisation dans le secteur ferroviaire. Si la conduite autonome progresse, ses applications réalistes restent limitées aux systèmes fermés. De nombreux équipements visent surtout à mieux surveiller l'environnement et à détecter les anomalies.

FORUMS DE DISCUSSION À INNOTRANS

Meilleure protection nécessaire

Peter Moor. L'Union européenne était présente avec son propre stand à InnoTrans, le salon international des technologies ferroviaires. Chaque jour, plusieurs forums de discussion y étaient organisés. L'un d'eux portait sur la protection au travail du personnel roulant.

Jedde Hollewijn, de la Fédération européenne des travailleurs et travailleuses des transports (ETF), et Josselin Petit, de l'European Rail Freight Association (ERFA), l'organisation faîtière des entreprises ferroviaires de fret non étatiques, ont confronté leurs points de vue. Estelle Bacconnier, de la Commission européenne, qui animait le débat, a rappelé qu'un premier mandat avait déjà été confié en 2017 à l'Agence ferroviaire de l'Union européenne (ERA) pour examiner cette problématique. Faute de résultats, ce mandat a été relancé en 2024. Il ne s'agissait toutefois pas d'uniformiser les temps de travail et de repos des mécaniciens de locomotive à l'échelle européenne, mais d'identifier les principaux problèmes.

Pour Jedde Hollewijn, la question touche directement à la sécurité dès lors que le contrôle du temps de travail n'est pas fiable. Elle a cité deux situations préoccupantes. La première concerne les mécaniciens employés par deux entreprises différentes, qui peuvent terminer un service chez l'une et en commencer un autre chez l'autre. Chaque entreprise disposant de son propre système de contrôle, aucune vue d'ensemble n'existe. La seconde concerne les transports transfrontaliers, où les heures effectuées dans le pays d'origine ne sont pas forcément connues dans le pays voisin. Selon elle, l'Union européenne doit mettre en place des mécanismes de contrôle fiables pour éviter ces situations.

Josselin Petit a répondu que le respect des temps de repos était également dans l'intérêt des entreprises. À ses yeux, les contrôles actuels sont globalement suffisants, même s'il a reconnu que des infractions pouvaient exister.

Jedde Hollewijn a alors détaillé les exigences de l'ETF pour un système européen: il faudrait que le système soit simple, fonctionnel et obligatoire, et que les données soient accessibles aux entreprises et aux contrôleurs. C'est la seule manière pour l'UE de garantir aux entreprises que la concurrence est équitable; à l'heure actuelle, les «mauvais» employeurs ont un avantage sur leurs concurrents.

Josselin Petit a soutenu au contraire que les entreprises correctes trouvent justement un avantage dans le fait d'être considérées comme des employeurs équitables. Il a recommandé de opter plutôt pour la démarche consistant à fournir un soutien aux entreprises «qui ont encore du retard». Ce serait plus efficace que de mettre en place un système à l'échelon de l'UE. Ce qui serait particulièrement efficace, c'est un bon échange d'informations entre les entreprises. À quoi Jedde Hollewijn a rétorqué que l'ETF ne se cramponnait pas à un système plutôt qu'à un autre, mais qu'elle n'aurait de cesse d'exiger les mesures qu'elle juge indispensables.

Rejoins-nous sur Facebook!

www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft

PLAN MOBILITÉ DES TL

727 signatures pour de vraies négos

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

727 signatures récoltées en quelques semaines : le message envoyé à la direction des tl est sans équivoque. Ce 24 septembre, une délégation de la section SEV-VPT-tl a remis au dépôt de Perrelet une pétition exigeant l'ouverture de véritables négociations et le retrait de mesures qui pénalisent directement le personnel. Pour les signataires, la transition écologique ne peut pas servir de prétexte à une baisse du pouvoir d'achat.

La colère ne faiblit pas aux Transports publics de la région lausannoise (tl). Le jeudi 24 septembre, le SEV-VPT-tl a remis à la direction une pétition munie de 727 signatures.

Une mobilisation massive et rapide

Un chiffre impressionnant, mais surtout révélateur de l'ampleur du mécontentement. Récolté dans un laps de temps très court, ce soutien montre que la question touche une part importante du personnel et qu'une issue ne peut plus être repoussée.

Pour Aline Zuber, secrétaire syndicale au

SEV en charge des tl, « ce résultat constitue un message clair : les travailleuses et travailleurs refusent que les coûts du nouveau plan mobilité soient reportés sur leurs épaules. »

« Favoriser la mobilité douce »... en faisant payer le personnel ?

Le nouveau plan mobilité, entré en vigueur le 1^{er} septembre, est présenté par les tl comme un outil destiné à promouvoir des déplacements plus durables. Mais sur le terrain, de nombreux salarié-es y voient surtout une série de nouvelles charges financières.

Les détenteurs d'un parking « tôt-tard » doivent désormais verser 10 francs par mois, alors même que leurs horaires rendent souvent impossible l'utilisation des transports publics pour les trajets domicile-travail.

Dans le même temps, l'AG FVP de 2^e classe, jusqu'ici gratuit pour le personnel, devient payant à hauteur de 170 francs par an.

Aux yeux des signataires, le paradoxe est évident, explique Aline Zuber : « alors que l'entreprise affirme vouloir encourager l'usage des transports publics, elle commence par faire payer davantage celles et ceux qui les exploitent au quotidien. »



La délégation du comité SEV-VPT-tl s'apprête à remettre la pétition à la direction.

Un dossier qui traîne depuis deux ans

Cette nouvelle mobilisation s'inscrit dans la continuité d'un combat engagé de longue date. En 2024 déjà, le SEV avait déposé une première pétition demandant deux choses : de véritables négociations avec le syndicat et un plan mobilité qui ne détériore pas le pouvoir d'achat du personnel.

Si des discussions ont suivi, la direction a toujours refusé de négocier formellement et de conclure un accord. Certaines adaptations ont permis de limiter les effets les plus contestés du projet initial, mais le principe est resté le même : faire participer financièrement les salarié-es.

Face à cette situation, les membres SEV des tl ont rejeté à l'unanimité le nouveau plan mobilité lors de leur assemblée d'automne 2025.

Une question de respect

Pour Manuel José Antunes de Lima, président de la section SEV-tl, « le débat dépasse largement les quelques francs demandés chaque mois. Il s'agit d'une question de reconnaissance et de respect du personnel. Les conductrices, conducteurs et autres catégories professionnelles, rappelle-t-il, assurent chaque jour le fonctionnement du réseau, souvent avec des ho-

raires atypiques 'tôt-tard', des prises de service aux aurores ou des fins de service tard le soir. Beaucoup n'ont pas réellement le choix du mode de déplacement pour rejoindre leur lieu de travail. Dans ces conditions, leur demander de payer davantage pour venir travailler est ressenti comme profondément injuste. »

La balle est dans le camp de la direction

À travers la pétition, les signataires formulent deux revendications simples et claires :

- l'ouverture de véritables négociations entre les tl et le SEV ;
- le retour à la gratuité de l'AG FVP de 2^e classe et du stationnement pour le personnel en horaires tôt-tard.

« Avec plus de 700 signatures, la démonstration de force est faite, conclut Aline Zuber. Le personnel a parlé d'une seule voix. Il attend désormais des réponses concrètes et une reprise du dialogue. Reste désormais à savoir si la direction entendra ce signal et acceptera enfin de négocier sérieusement. »

Pour le SEV-VPT-tl, une chose est certaine : la mobilité durable ne se construira pas contre le personnel, mais avec lui. Et certainement pas en lui faisant payer la facture.

REGARDS D'HISTOIRE

Comprendre les divisions pour mieux construire l'unité



Yves Sancey. À l'heure où les extrêmes droites progressent, où le racisme et la xénophobie gagnent du terrain et où les guerres fragilisent le droit international, une question se pose : comment défendre l'universalité des droits sans céder aux réflexes de repli ? Le numéro 42 des *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* apporte des éléments de réponse en explorant les rapports parfois complexes que la gauche politique et syndicale suisse a entretenus avec l'immigration, l'antiracisme et l'extrême droite depuis les années 1960.

Plus qu'un simple retour sur le passé, l'ouvrage invite à réfléchir aux débats qui traversent encore aujourd'hui le monde du travail. Au fil des contributions, les auteur-es montrent que la solidarité entre salarié-es n'a jamais été

une évidence. Face aux vagues migratoires de l'après-guerre, une partie du mouvement syndical a longtemps considéré la main-d'œuvre étrangère comme une menace pour l'emploi et les salaires des travailleurs suisses. Cette vision a nourri des politiques de contrôle de l'immigration et, parfois, même des discours proches de la « préférence nationale ».

Une leçon pour le présent : l'intérêt du volume réside dans l'analyse critique de cette stratégie. Plusieurs études rappellent que, malgré la protection accordée à certains groupes de travailleurs, les gains de productivité ont continué à bénéficier largement au patronat. La division entre salarié-es n'a donc pas empêché la pression sur les conditions de travail ni permis un meilleur partage des richesses produites. La fragmentation du monde du travail a souvent affaibli la capacité des syndicats à répondre aux restructurations économiques et aux offensives patronales.

Sans apporter de réponses toutes faites, les *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* rappellent une évidence souvent oubliée : les conquêtes sociales ont rarement été obtenues par l'exclusion. À travers des épisodes parfois méconnus de l'histoire suisse, ils montrent combien la solidarité entre travailleurs, indépendamment de leur origine, constitue non seulement un impératif démocratique, mais aussi un enjeu stratégique pour défendre salaires, conditions de travail et droits sociaux.

« La gauche politique et syndicale face à la xénophobie, au racisme et à l'extrême droite des années soixante à nos jours », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, n°42, 2026, AÉHMO & Éd. d'en bas, 191 p., 25 CHF, aehmo.org

LIBERTÉS SYNDICALES

Quand défendre des salarié-es mène au tribunal

Yves Sancey, avec Le Courrier et le SIT. À Genève, un secrétaire syndical du SIT conteste sa condamnation pour diffamation après avoir dénoncé des dysfonctionnements au sein de la Fondation Pôle autisme. Derrière cette affaire se joue une question essentielle pour l'ensemble du monde du travail : un syndicat peut-il encore défendre des salarié-es qui dénoncent des abus sans risquer de voir ses représentant-es poursuivis personnellement devant les tribunaux ?

À l'origine du dossier, des travailleuses d'une fondation genevoise active dans le domaine de l'autisme. En 2023, elles sollicitent l'aide du syndicat genevois SIT pour dénoncer notamment des atteintes à la personnalité, des pressions sur le lieu de travail, le non-respect du salaire minimum légal, ainsi que des remarques à caractère sexuel ou sexiste. Mandaté par ces salariées, Jérôme Chapuis intervient auprès de l'employeur afin de demander des mesures de protection et l'ouverture d'une enquête. L'employeur refuse cependant d'entrer en matière et dépose une plainte pénale pour diffamation contre le syndicaliste.

Après une longue procédure, le Ministère public rend en 2025 une ordonnance pénale condamnant Jérôme Chapuis. Le secrétaire syndical fait opposition, ce qui a conduit à un procès public devant le Tribunal de police le 23 septembre dernier. Pour le SIT et d'autres organisations syndicales, cette affaire s'apparente à une « procédure-bâillon ». Ce terme renvoie une stratégie patronale consistant à utiliser les tribunaux pour intimider, décourager ou réduire au silence celles et ceux qui dénoncent des dysfonctionnements ou défendent des intérêts collectifs.

L'enjeu est particulièrement important dans le domaine syndical. Les salarié-es qui s'adressent à leur syndicat le font souvent par crainte de représailles. La confidentialité et la protection de leur identité constituent donc des éléments centraux de l'action syndicale.

Si la justice devait considérer qu'un secrétaire syndical engage sa responsabilité pénale simplement en relayant, de bonne foi, les préoccupations de salarié-es, cela pourrait avoir un effet dissuasif bien au-delà de Genève. Des travailleuses et travailleurs pourraient hésiter à signaler des problèmes. Des syndicats pourraient être amenés à limiter leurs interventions par crainte de poursuites coûteuses et chronophages. C'est pourquoi plusieurs organisations considèrent que c'est le droit même à la défense collective qui est en jeu.

Conscients de ces enjeux, près d'une centaine de personnes, des syndicats dont le SEV et des organisations solidaires se sont rassemblés le 23 septembre devant le Palais de justice pour défendre les libertés syndicales. Après près de neuf heures d'audience, le tribunal n'a pas rendu de décision immédiate. Plusieurs scénarios restent possibles : l'acquittement ou l'organisation d'une 2^e audience afin d'examiner les preuves permettant d'établir la vérité des faits rapportés et la bonne foi du syndicat, voire de statuer sur une éventuelle peine.

La suite de cette procédure sera donc déterminante. La 2^e audience pourrait préciser jusqu'où les syndicats peuvent aller pour défendre les salarié-es qui leur demandent assistance. Une question qui concerne l'ensemble du mouvement syndical et le bon fonctionnement des droits démocratiques au travail.

HELVETIA

Assurance automobile

Quand devrais-je passer de l'assurance casco complète à l'assurance casco partielle ?

Avec une assurance casco complète, vous bénéficiez d'une protection complète et sans souci. Qu'il s'agisse de dommages causés par des martres, de collisions responsables ou même de dommages totaux : votre assurance prend en charge les frais de remise en état de votre voiture dans le cadre des prestations convenues. L'assurance casco partielle, en revanche, ne couvre que le vol et les dommages naturels. Cela inclut, par exemple, les dommages causés par la grêle, les avalanches de neige, les collisions avec des animaux sauvages ou les incendies. Passer de l'assurance casco complète à l'assurance casco partielle doit donc être une décision mûrement réfléchie.

Se protéger spécifiquement contre les dommages totaux

Avec l'âge croissant du véhicule, de nombreux propriétaires se demandent si l'assurance casco complète est encore rentable. En passant à l'assurance casco partielle, ils économisent sur les primes, mais renoncent à la couverture des dommages en cas de collision responsable. Certains seraient prêts à réparer eux-mêmes les dommages qu'ils causent ou à accepter une bosse sur leur voiture. Cependant, un dommage total les mettrait dans une situation financière difficile. Pour ces propriétaires, Helvetia est la seule assurance en Suisse à proposer une nouvelle solution intermédiaire : l'assurance dommages totaux. Elle inclut les prestations de l'assurance casco partielle et couvre, en plus, les dommages totaux résultant d'une collision, même si vous êtes responsable de l'accident.

Une solution intermédiaire astucieuse plutôt qu'un compromis

Pour les véhicules neufs ou de grande valeur, l'assurance casco complète reste judicieuse. Lorsque la valeur diminue, il peut être intéressant d'adapter la couverture. La question clé est de savoir si vous pourriez ou voudriez assumer financièrement la perte totale de votre véhicule. Si ce n'est pas le cas, l'assurance dommages totaux peut être une option pour couvrir spécifiquement le plus grand risque financier, sans continuer à opter pour la couverture complète d'une assurance casco complète.

Se faire conseiller par des professionnels

La couverture qui vous convient dépend de l'âge et de la valeur de votre véhicule ainsi que de vos besoins en matière de sécurité. Lors d'une consultation sur l'assurance automobile, vous découvrirez quelle protection est la plus adaptée pour vous et votre véhicule. Miguel Balan, conseiller en assurances et en prévoyance auprès de l'agence générale Lavaux Riviera Chablais, et l'équipe de conseil SEV se tiennent à votre disposition pour vous aider. Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.helvetia.ch/sev.



SOUS-FÉDÉRATION PV

Le SEV est aussi un syndicat pour les pensionné·es

Alex Bringolf. Le Comité central de la PV et les présidents de section de la région Est se sont réunis le 15 septembre à Sargans pour discuter de l'accompagnement des membres lors de leur départ à la retraite. L'accent a été mis sur le contact personnel, une communication plus claire des avantages de l'adhésion ainsi que sur de nouvelles offres destinées aux membres pensionnés. Tout le monde sait qu'un syndicat est là pour défendre les intérêts des salarié·es. Nous devons mieux faire savoir que le SEV joue aussi un rôle important pour les retraité·es.

Pour les nouveaux·elles pensionné·es, le passage de la section active à la PV marque aussi l'arrivée dans un nouveau « foyer ». Une solution provisoire pourrait consister à permettre à ces membres, lors de leur transfert, de rester rattachés à leur section actuelle pendant une période qui reste à déterminer. Le SEV et la PV étudient la possibilité d'une « double affiliation » et la répartition des cotisations. De même, les sections pourraient désigner des interlocuteurs attirés pour les membres récemment partis à la retraite et entretenir de manière ciblée les liens avec les sections actives. Des entretiens individuels peuvent éviter les départs. Le SEV examine la possibilité d'accorder une prime de parrainage aux personnes qui conseillent leurs collègues souhaitant démissionner et parviennent à les en dissuader. Dans le même temps, il convient d'indiquer plus clairement que les pensionné·es ne paient que la moitié de la cotisation. Les activités qui ont fait leurs preuves au sein des sections doivent absolument être poursuivies ; leur autonomie reste ainsi préservée.

Le PC Roland Schwager a discuté au préalable du budget 2027 avec Daniel Pasche et l'a présenté aujourd'hui au Comité central pour examen. Dans la perspective de l'AD, la section du Jura a déposé une motion visant à permettre aux sections comptant moins de 250 membres d'amener un invité sans droit de vote. Ces frais devraient être pris en charge par la caisse centrale. Cette demande est justifiée par la volonté de favoriser la relève au sein des comités de section. Le budget et la proposition seront discutés et soumis au vote lors de l'AD du 27 octobre.

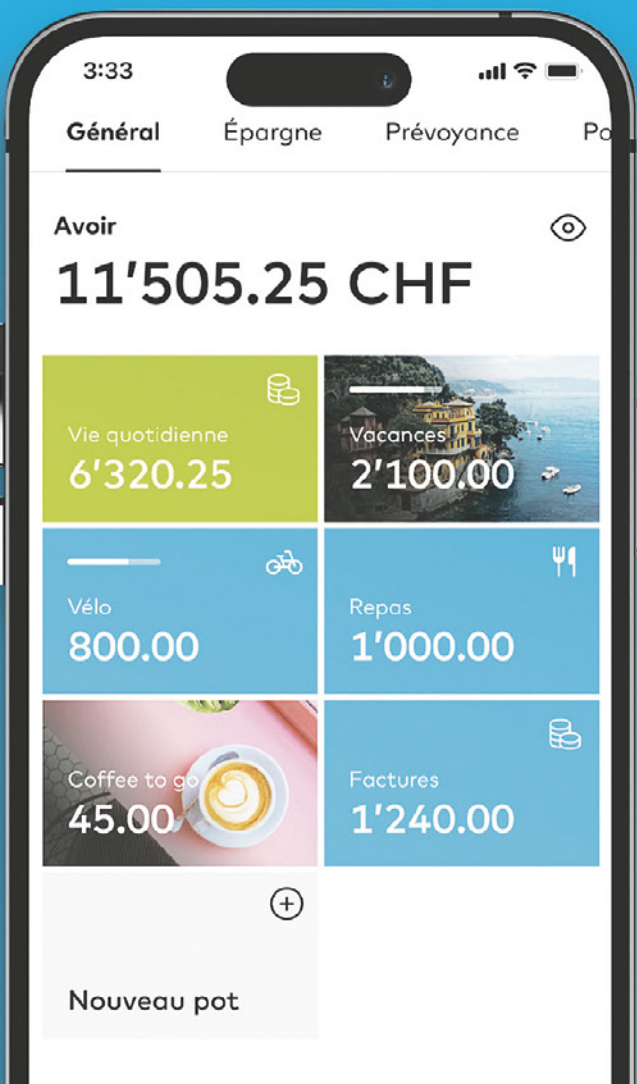
Dans un volet consacré à la politique sociale, le Comité central appelle à mobiliser les membres en vue du vote sur le financement de la 13^e rente AVS. L'augmentation de la TVA de 0,5 % devra être abordée par le biais des canaux d'information de la PV et lors des assemblées d'automne. Des informations ont également été fournies sur la situation actuelle de la Caisse de pension des CFF. Sa situation financière a été jugée stable à l'heure actuelle. La décision quant à la possibilité de verser une compensation du renchérissement en 2027 sera prise en décembre ; la PV s'engagera en ce sens.

La séance a clairement montré que la PV souhaite renforcer son rôle tant en tant que communauté sociale qu'en tant qu'organisme de défense des intérêts syndicaux. Avec la protection juridique pour retraité·es, le SEV apporte son soutien à ses membres, notamment en cas de problème avec les institutions de prévoyance. C'est ainsi que s'achève une réunion fructueuse du Comité central avec les présidents de section de l'Est.

PUBLICITÉ

Double avantage pour les membres du SEV.

150 CHF offerts!



Zak est l'appli de néobanking de la Banque Cler. Avec Zak, tu as toujours tes finances sous contrôle. Compte gratuit avec carte, compte d'épargne, prévoyance, placements et bien plus encore.

1. Ouvre un compte Zak maintenant et reçois avec le code «SEVZAK» un avoir initial de 50 CHF.



2. Ouvre un compte de prévoyance dans Zak, verse au moins 500 CHF d'ici la fin de l'année et nous t'offrirons 100 CHF: cler.ch/zak-prevoyance

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER



Personnel des entreprises de transport privées
Section Jura

Journée Romande de la VPT 2026

Organisée par la section VPT Jura

À la Halle-Cantine du Marché-Concours, 2350 Saignelégier

Samedi 21 novembre 2026



Programme de la journée

9 h 45 à 10 h 30

10 h 30

10 h 45 à 12 h 00

12 h 00 à 12 h 15

12 h 20 env.

13 h 00

15 h 00 env.

Accueil des participantes et participants (café-croissant)

Ouverture de l'assemblée

Allocution de nos invités

Gilbert D'Alessandro, président central de la VPT

Pablo Guarino, vice-président du SEV

Matthias Hartwich, président du SEV

Divers et conclusion

Apéritif - Animation – Tombola

Repas : menu de Saint-Martin

Fin de la manifestation

Frais d'inscription
CHF 35. – par personne, à régler en espèces sur place.
Les paiements par carte bancaire ou postale ne sont pas acceptés.
Régimes végétariens et intolérances alimentaires à préciser lors de l'inscription.

Inscription
Merci de retourner l'inscription au plus tard le 10 octobre 2026 :

Jérôme Mugny
Rue du Cotay 25, 2350 Le Noirmont
E-mail : gidjaimy@hotmail.com

Transports publics

Départs indicatifs : Genève 6 h 54 | Lausanne 7 h 34 | Fribourg 7 h 17 | Sion 6 h 02
Montreux 7 h 08 | Yverdon 8 h 01 | Neuchâtel 8 h 29 | La Chaux-de-Fonds 9 h 02

Au plaisir de vous y retrouver nombreuses et nombreux !
Le comité d'organisation VPT Jura

VPT Jura | Journée Romande de la VPT 2026

PV BIENNE

Assemblée des membres en présence du président SEV, Matthias Hartwich

Robert Drewes. Les membres, réunis à Brügg, ont attendu patiemment les explications et les informations du président du SEV, Matthias Hartwich. Mais avant cela, l'ordre du jour a été traité sous la direction du coprésident Markus Kröpfl.

Les changements ont été pris en compte, la cotisation à la section de 2 CHF pour l'année 2027 n'a pas été contestée et les délégués Roger Schweizer, coprésident, ainsi que Gerhard Bigler ont été élus pour l'assemblée des délégués PV-SEV, qui se tiendra le 27 octobre 2026 à Stettlen.

L'assemblée a également dû se pencher sur la succession de Robert Drewes, qui quittera à la fin de l'année ses fonctions de secrétaire chargé du procès-verbal ainsi que celles de rédacteur d'articles pour le journal du SEV. Le comité ayant trouvé un candidat, il a proposé Gerhard Bigler (photo) pour reprendre ces tâches. Aucune autre proposition n'ayant été formulée, celui-ci a été élu à l'unanimité, sous les applaudissements de l'assemblée.

Dans son intervention, Matthias Hartwich a donné un aperçu vivant et spontané du travail d'un président du SEV. Il a rappelé que, même dans un pays démocratique, tout ne fonctionne pas toujours comme il le devrait du point de vue syndical. Il a notamment évoqué les inégalités sociales, les négociations salariales, la compensation du renchérissement, le financement de la 13^e rente AVS, les caisses de pension, les primes d'assurance maladie ou encore les coûts de l'énergie.

Il a aussi attiré l'attention sur plusieurs échéances importantes pour les années à venir. En 2027, les CFF fêteront leur 125^e anniversaire, un nouveau directeur général devra être désigné et des négociations autour de la

Gerhard Bigler.

CCT seront à l'ordre du jour. Matthias Hartwich a souligné que chacune et chacun est libre de décider comment s'engager lors des prochaines votations, tout en rappelant que le SEV continuera à défendre la justice sociale et la démocratie.

Élu par les membres du SEV, le président a réaffirmé son engagement à représenter leurs intérêts. Après avoir remercié l'assemblée pour son attention, il a encore répondu à plusieurs questions.

En fin de séance, il a été rappelé que la randonnée d'automne aura lieu le jeudi 8 octobre et que le « Chlouser » se tiendra le vendredi 4 décembre 2026.

Markus Kröpfl a finalement clôturé la réunion en remerciant les participantes et participants et en leur adressant ses meilleurs vœux pour la saison automnale à venir

PV VAUD

Marche de la Presta à Môtiers (NE)

Dominique Tissières. Saugrenu: *À la Saint-Médard, mon Dieu qu'il a plu, au coin du boul'vard et de la p'tite rue* (Extraits de la chanson des Frères Jacques : À la Saint Médard).

Non... ! Mais... ! Après tant de jours de canicule, le seul jour où il a fallu sortir son riflard fut le jour de notre escapade dans le Val de Travers... Au départ de la gare de Lausanne, le ciel avait ouvert ses vannes et, par conséquent, nos parapluies aussi !

Quoique !

Proverbe à l'appui : *« La pluie du matin n'arrête pas le pèlerin ! »*. En effet, 28 « pèlerins », sans leurs pèlerines et leurs pépins, ont déambulé entre les gouttes de Môtiers en direction de la Presta. Cheminant sur un parcours tout plat, un ciel couvert allié à la fraîcheur de l'air ont allégé nos pas, le long de l'Areuse. Tous les groupes, inopinément formés mais en ordre dispersé, finirent par atteindre le but de l'escapade, le restaurant des Mines d'asphalte, à La Presta.

Dégustation

À l'heure de l'apéro personne ne s'est « *absinthé* » pour présenter un hommage à la Fée Verte. Tous ont dégusté, avec plaisir et délectation, l'incomparable jambon cuit dans l'asphalte. Personne n'a crié, la barbe, en savourant une glace à l'absinthe. Au contraire d'aucun aurait invoqué Sainte Barbe, la patronne des mineurs, pour en recevoir une double ration.

Stupéfaction !

En ce jour de semaine, tout ordinaire, nous avons la stupéfaction de constater que

le restaurant des Mines d'asphalte affichait plus que complet. Les convives s'étalèrent par tout, dans les salles dévolues à cet effet. Pour offrir un espace supplémentaire, des objets du musée adjacent furent repoussés contre les parois, libérant ainsi de la place à d'autres groupes annoncés. Devant les étals du hall d'accueil, on y installa les visiteurs de dernières minutes. Et, nous, en sur plomb, avions une large vision sur l'ensemble. En sus, le personnel de service géra le tout avec calme et amabilité. Félicitation pour cet accueil !

Tout a une fin

À l'abri dans l'bar, on s'est tell'ment plu, qu'on est sorti tard quand il a plus plu (tousjours la chanson des Frères Jacques)...

Cahin-caha, en solitaire ou en grappes amicales, chacun s'en retourna chez soi... Satisfait, je l'espère ?

SOUS-FÉDÉRATION TS, COMITÉ CENTRAL

Séance d'automne

Service de presse SEV-TS. Le comité central de la sous-fédération du personnel du service technique TS (personnel technique) s'est réuni le soir du 20 septembre pour préparer l'assemblée d'automne qui aura lieu le 21 septembre à Brigue-Glis. Le principal thème était la conclusion des négociations sur les BAR avec la direction Entretien Voyageurs chez PP-UHR.

Le président central Sandro Kälin a passé en revue les décisions qui ont été prises. De nombreuses discussions ont eu lieu à ce sujet, notamment concernant la décision concernant le début et la fin du service.

Séances d'information BAR

En octobre-novembre 2026, des séances d'information sur les nouvelles BAR se tiendront sur divers sites. L'objectif est d'organiser d'ici mi-décembre auprès des membres SEV de PP-UHR une votation pour les accepter.

Afin de déterminer les sites où des mesures doivent être prises pour améliorer l'accessibilité des locaux de pause, ces derniers font l'objet de visites dans les ateliers et les centres d'entretien par des représentants de TS et des personnes compétentes de la commission du personnel, comme convenu avec la direction de PP-UHR. Ces visites devraient avoir lieu d'ici à la fin de l'année 2026.

Sandro Kälin a communiqué au comité central les dernières nouvelles concernant le

SEV, notamment la démission de Hanny Weissmüller de ses fonctions de vice-présidente du comité SEV et de présidente centrale de la LPV. Une solution de remplacement adéquate est maintenant recherchée.

Partenariat social

Il a évoqué diverses séances avec les partenaires sociaux dans les divisions CFF du groupe, Trafic voyageurs et Marchandises, Immobilier et Infrastructure. Au sein de CFF Cargo, le nouveau modèle de production (G-ensis) et l'objectif de parvenir à une autonomie financière ont fait l'objet d'intenses discussions.

Un signal fort pour le futur

Dès le 1^{er} janvier 2027, CFF Cargo va réintégrer le groupe CFF. Cette décision a été très bien accueillie par le comité central.

Communications de la sous-fédération

Le nombre des nouveaux membres est le même que l'année dernière. Toutefois, le total des membres à fin août 2026 a diminué et ne s'élève plus qu'à 2071.

Le 24 mars 2027, un cours LDT aura lieu au secrétariat régional de Zurich pour la SF TS.

La prochaine assemblée des délégués TS se déroulera le 21 mai 2027 à Olten.

Quant à l'assemblée des délégués SEV, elle se tiendra à Lugano le 10 juin 2027. La SF TS y sera représentée par 10 délégués.

SEV et sous- fédérations

21. 11.
Journée VPT Romandie

Journée VPT Romandie 2026 à Saignelégier. Détails du programme de la journée, inscriptions et trajets en transports publics : page 9.

18. 2. 2027
Conférence romande
des sections Lausanne

Conférence des sections 2027. Veuillez réserver cette date. Des informations détaillées ainsi qu'une invitation à vous inscrire vous parviendront ultérieurement. 9h30–16 h, Lausanne, Espace Dickens (les détails suivront avec l'invitation).

Sections

7. 11.
RPV Lausanne

Assemblée d'automne de la section. Assemblée à 18h, à la Salle de Cour, entrée 5A sur le Quai 1, (Badge CFF pour Entrée) et souper au restaurant le New Delhi Rahman, Av. Louis-Ruchonnet 2bis, 1003 Lausanne

- Ordre du Jour :
- 1. Ouverture
 - 2. Liste des présences
 - 3. Rapport du président
 - 4. Rapport du caissier
 - 5. Rapport de la commission de gestion
 - 6. Correspondance et communication.
 - 7. Divers.

Un souper vous sera offert après l'assemblée. Meilleures salutations à tous. *Le Comité.*

Inscription pour l'assemblée et le souper
Jusqu'au : 30.10.2026
Envoyer votre réponse à : Joray Sébastien,
chemin de Gravernay 19, 1030 Bussigny,
Tél : 079/444.70.42 ou par email :
sebastienjoray@bluewin.ch

7. 11.
BAU Arc-Jurassien

Assemblée d'automne. Elle aura lieu à 10h15 au Restaurant Le Joran, Quai Philippe-Su-chard 1, Neuchâtel

Vous êtes cordialement invités à y participer. L'ordre du jour est le suivant :

- 1. Accueil et bienvenue
- 2. Procès-verbal du 21 mars 2026
- 3. Communication du secrétaire syndical
- 4. Communication du président SEV-BAU
- 5. Communication de la CoPe
- 6. Information du président de section
- 7. Informations du caissier
- 8. Dates 2027
- 9. Propositions et divers

Délai d'inscription d'ici le 31 octobre, à l'adresse courriel suivante : sevbauaj@bluewin.ch

Pour le comité de section SEV-BAU Arc-Juras-sien: Daniel Hauri

Retraité·es

12. 10.
PV Genève

Assemblée d'automne. Au CAD, route de la Chapelle 12 au Grand-Lancy. C'est à quelques minutes à pied de la gare de Lancy-Bachet (Léman Express et lignes tpg 12, 18, 22, 23). De Lancy-Bachet gare, vous pouvez aussi emprunter les bus 43 dir Bellins ou 82 dir Collonges jusqu'à l'arrêt Préventorium. La réunion a lieu exceptionnellement un lundi et commencera à 14h40 précises. Outre quelques actualités syndicales, nous avons choisi d'aborder une question qui nous concerne tous un jour ou l'autre : comment faire lorsqu'on doit s'occuper d'un ou d'une proche qui a besoin d'aide. Mme Véronique Petoud du Bureau cantonal de la proche aidance a accepté de nous informer sur les institutions genevoises qui ne vous laissent pas seul-es dans ces situations. Une large place sera laissée à vos questions. Et réservez déjà vendredi 30.10. à 19 h à la Salle des Fêtes de Thônex, concert gratuit parrainé par Alain Morisod, on en reparlera. *Le comité.*

5. 11.
PV Fribourg

Assemblée d'automne. Veuillez svp retirer votre agenda SEV 2027 dès 13h45 avant le début de l'assemblée fixé à 14h15. L'ordre du jour sera distribué sur les tables. Après le déroulement de la partie statutaire, la parole sera donnée à M^e Michel Mooser, professeur titulaire à l'Université, notaire à Bulle, sur le thème « Planification successorale ». La collation aura la forme de plateaux de fromages. Veuillez annoncer votre présence, avec votre conjointe/conjoint au secrétaire, JL Scherz, soit par email : jlscherz@bluewin.ch ou SMS ou tél au n° 079 252 02 51
Dernier délai : lundi 2 novembre 2026, 12h00
Au plaisir de vous accueillir à Fribourg le 5 novembre prochain. *Le comité.*

Départ des trains de Fribourg : 13h42 et 13h55
14h15, à Düdingen, salle du Buffet de la Gare.

20. 11.
PV Fribourg

Visite des Archives fédérales. Il n'est pas fréquent que les Archives fédérales ouvrent leurs portes au public. Nous profitons de cette occasion pour vous permettre de découvrir l'envers du décor et d'explorer les archives de l'intérieur.

La visite guidée (maximum 24 participant-e-s) aura lieu de 10 h 30 à 11 h 45. Elle se déroulera exclusivement en français et sera organisée en deux groupes de 12 personnes au maximum. Voyage aller : départ en train de Fribourg à 9h26. Pour les participant-es se rendant directement à Berne, rendez-vous à 9 h 50 dans le hall de la gare (point de rencontre). Depuis la gare de Berne, nous prendrons le bus n° 19 jusqu'à l'arrêt « Aegertenstrasse », situé à proximité immédiate des Archives fédérales. Après la visite, nous nous rendrons au restaurant « Schwellenmätteli » pour y déguster le menu du jour.

Le retour s'effectuera individuellement. La visite est gratuite. Le repas et les boissons sont à la charge des participant-es. Le café est offert par la section.

Inscriptions jusqu'au 11 novembre auprès de Roland Julmy : rjulmy@bluewin.ch, 079 502 72 11 (SMS ou WhatsApp)

PV FRIBOURG

Soupe de chalet

Jean-Louis Scherz, secrétaire. Une classique, mais chaque fois appréciée, la soupe de chalet préparée le 24 septembre dernier dans le magnifique cadre du Gros Prary est un régal et une excellente occasion de se retrouver à 1000 mètres d'altitude.

Un grand merci à Joseph Odin, à son épouse et à Bernard Rumo qui ont régalié les 35 participants. Le site du Gros Prary offre

un panorama merveilleux sur les Préalpes fribourgeoises.

Le comité vous donne déjà rendez-vous à la prochaine soupe de chalet en 2027, mais avant, il vous convie à l'assemblée générale d'automne qui aura lieu le jeudi 5 novembre prochain à la salle du Buffet de la Gare de Guin à 14h15, remise des agendas 2027 dès 13h45.



LDD

sev-online.ch

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 Berne 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 30 octobre. Délais pour les annonces et l'agenda : 19 et 20 octobre à 12h.

Andres Simon; 1927; Rangiermeister (chef de manœuvre), Glis, PV Valais.

Auberson Albert; 1925; Ouvrier spécialiste, Molondin, PV Vaud.

Tomba Sylvano; 1928; Glion, VPT MOB.

Tschanz Thérèse; 1933; Veuve de Jean, Les Breuleux, PV Jura.

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

DÉCÈS

Agenda 12/26



CAMPAGNE CONTRE LES AGRESSIONS ENVERS LE PERSONNEL DE CABINE

Violence à 10 000 mètres d'altitude

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

Les insultes, les menaces et les agressions physiques sur la place de travail font malheureusement partie du quotidien pour beaucoup d'employé-es du domaine des transports. Cela ne vaut pas uniquement pour les assistant-es clientèle dans les trains, les conducteur-trices de bus ou les employé-es des gares, mais aussi pour le personnel de cabine dans le domaine de l'aviation. En 2026, kapers, le syndicat partenaire du SEV, s'est rallié à la campagne contre la violence pour demander davantage de respect et une meilleure protection pénale pour le personnel volant.

Un cas qui s'est produit chez Swiss démontre à quel point la situation peut devenir dangereuse à bord d'un avion. Le 31 mars 2024, le vol Newark-Zurich LX19 a dû faire demi-tour peu après le décollage. Selon la justice américaine, un Belge de 43 ans a harcelé une hôtesse de l'air et l'a agressée physiquement. Il a menacé l'équipage et a essayé de forcer la porte du cockpit. Un steward a également été blessé lors de cet événement. L'équipage a finalement réussi à maîtriser l'homme et à l'immobiliser jusqu'à l'atterrissage.

Cette agression a eu des suites judiciaires: en juin 2026, l'homme a été condamné aux États-Unis à dix mois d'emprisonnement, avec une période de probation d'une année et un dédommagement de plus de 73 000 USD. Ce cas montre clairement qu'une attaque envers le personnel de cabine peut devenir bien plus qu'un simple conflit entre un passager et un membre de l'équipage, car si tout le personnel de bord est occupé à maîtriser un seul passager violent, cela peut mettre en cause la sécurité de l'avion tout entier.

De tels événements ne sont pas des exceptions. En 2025, l'Office fédéral de l'aviation civile a enregistré 2043 cas de «passagers rebelles» contre 1730 l'année précédente. Ces incidents vont du non-respect des consignes de sécurité aux agressions verbales et aux incidents survenus sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue, en passant par la violence physique et sexuelle. À elles seules, les agressions verbales ont fait l'objet de 523 signalements en 2025, soit une augmentation de 45 % par rapport à l'année précédente.

Aide au prochain arrêté impossible

Pour le personnel de cabine, de telles situations revêtent une dimension particulière: la place est restreinte à bord et il n'est pas possible de bénéficier d'une aide extérieure durant le vol. Même lorsqu'une situation dégénère, le person-

nel de cabine doit pouvoir à tout moment s'acquitter de ses tâches pour assurer la sécurité des passagers. Il veille au respect des consignes de sécurité, désamorce les conflits et assume des rôles essentiels lors des évacuations, des urgences médicales et d'autres événements exceptionnels.

Noah Dermond, membre du comité de kapers et responsable de la santé et de la sécurité, déclare à ce propos: «Les membres d'équipage portent la responsabilité de la sécurité des passagers à bord. S'ils sont agressés alors qu'ils accomplissent leur devoir, cela peut les empêcher de faire correctement leur travail.» Sa conclusion est sans équivoque: «Qui est responsable de la sécurité doit être en retour protégé de manière efficace.»

La campagne du SEV s'étend à l'aviation

En 2026, le Syndicat du personnel de cabine kapers s'est rallié à la campagne du SEV «Stop violence. Davantage de respect pour le personnel» avec le slogan «Stop violence – respect crew». Le 3 septembre, kapers était présent au centre opérationnel de l'aéroport de Zurich ainsi qu'au flight center de Genève. Au moyen de pin's «home made», le syndicat et les équipages ont émis un signal fort contre la violence.

Mais kapers ne se contente pas d'une journée d'action symbolique; le syndicat dépose aussi

une revendication politique concrète: les actes de violence, les menaces, les contraintes et les agressions physiques à l'encontre du personnel de cabine dans l'exercice de ses fonctions doivent faire l'objet de poursuites d'office systématiques, comme c'est déjà le cas pour le personnel des transports publics. En vertu du droit en vigueur, c'est l'infraction commise qui détermine si les autorités interviennent automatiquement ou si la personne concernée doit elle-même porter plainte. Après une agression éprouvante, voire potentiellement traumatisante, cette responsabilité ne doit pas être en plus imposée à la victime.

Sandrine Nikolic-Fuss, présidente de kapers, résume ainsi cette revendication: «Toute personne agressée dans l'exercice d'une fonction en lien avec la sécurité doit pouvoir compter sur l'intervention de l'État. Il en va de la protection de la personne concernée, mais aussi de la sécurité à bord et de l'intérêt général en matière de sécurité du transport aérien.»

Cette préoccupation n'est que trop familière aux membres du SEV. Que ce soit dans les trains, les bus, les gares ou à 10 000 mètres d'altitude: celles et ceux qui, dans le cadre de leur métier, veillent à la sécurité et à l'accompagnement d'autrui ne doivent pas être contraint-es d'accepter la violence comme faisant simplement partie de leur profession.



PARFUMS, COULEURS ET JOIE DE VIVRE À L'ÉTAT PUR

Urs Graber

En Provence, l'ambiance de vacances semble envoûter nos sens, au point que nous percevons chaque impression avec encore plus d'intensité. Le marché de Coustellet est un monde à part, bien différent de celui de Berne.

Ici aussi, une brève demande de permission avant de prendre une photo ouvre les portes et les cœurs: les commerçants ont apprécié notre geste.
<https://urs-graber.ch>

?

QUIZ

Es-tu
incollable?

1. Quelle entreprise de sécurité a été fondée en 2001?

a. Trainsecurity.
b. Trancesicura.
c. Securitrans.
2. Le grand projet national d'infrastructure de transport, c'est...

a. Traffic 21.
b. Rail 2040.
c. Transports '45.
3. Quel train historique peut-on emprunter dans le Jura ?

a. «Belle Epoque».
b. «Renaissance».
c. «Révolution».
4. Quel syndicat a également participé à la journée d'action contre la violence du 3 septembre 2026 ?

a. kapers, Syndicat du personnel de cabine.
b. VSPB, Association suisse des fonctionnaires de police.
c. SSM, Syndicat suisse des médias.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 20 octobre 2026**:

Par e-mail: mystere@sev-online.ch
Sur internet: www.sev-online.ch/quiz
Par carte postale: SEV, Quiz, Case Postale, 3000 Berne 6

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

Solution du quiz N° 11/2026:
a/c/c/a

C'est **Hedwig Pfister**, Root, membre de la section PV Luzern, qui remporte des **bons CFF d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Miriam Trifoglio,
cheffe de trains
CFF. Une vie sur les
rails du collectif

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Il y a trois semaines, Miriam rangeait son uniforme de cheffe de train CFF après plus de trente ans de métier. Une retraite qu'elle aborde sereinement, même si ce moment compte. Derrière la professionnelle reconnue se dessine une trajectoire singulière: celle d'une femme née en Argentine, devenue cheminote presque par hasard, syndicaliste par conviction et internationaliste par fidélité. Une vie guidée par le même fil conducteur: les autres.

Née à Rosario en 1962, Miriam Trifoglio grandit dans une famille d'origine italienne où les repas dominicaux réunissent plusieurs générations. Son père travaille dans les télécommunications, sa mère est enseignante. Bonne élève, elle étudie les sciences de l'éducation à l'université avec l'ambition de devenir chercheuse ou professeure. Son adolescence est marquée par la dictature militaire argentine. Engagée dans les mobilisations démocratiques, elle échappe à plusieurs contrôles policiers qui auraient pu mal tourner. Une expérience qui nourrit durablement son attachement à la démocratie et à l'action collective. En 1989, alors que l'Argentine traverse une grave crise économique, elle obtient un congé sabbatique pour apprendre le français à Neuchâ-

tel. Elle pense rester quelques mois. Le séjour durera toute une vie. Sa sœur s'y installe également. Une rencontre amoureuse la convainc de s'installer. Mais comme beaucoup de personnes migrantes, elle découvre que ses diplômes ne sont pas reconnus. Il faut se réinventer.

Un métier choisi... presque par hasard

Au début des années 1990, Miriam enchaîne les petits emplois lorsqu'elle tombe sur une annonce des CFF. Elle postule sans imaginer que le chemin de fer deviendra son univers. Lors de son entretien d'embauche, on lui explique pourtant que la fonction n'a guère d'avenir. «On m'a dit: ce poste est voué à disparaître, faites une année ou deux et après on verra.» Trente ans plus tard, elle en rit encore. D'abord assistante des trains, puis contrôleuse après une formation de 18 mois, elle découvre un métier: «Je me suis passionnée pour tout ce qu'il fallait pour qu'un train circule.» À ses débuts, le métier est très technique. Les équipes participent aux manœuvres, surveillent les aiguilles et assument des responsabilités importantes. «Nous étions les yeux du mécanicien.» Si la technique l'a séduite, c'est surtout la dimension humaine du métier qui l'a retenue. Face aux voyageurs mécontents lors d'un retard ou d'une suppression de train, elle privilégie l'écoute. «Votre colère est légitime, je vous comprends», répond-elle souvent. Une manière de désamorcer les tensions sans se défaire.



YVES SANCEY

«Quand on porte l'uniforme, on représente l'entreprise.» Le métier a profondément changé. Les tâches techniques ont diminué tandis que les agressions verbales et physiques augmentent. Pour Miriam, cette évolution reflète surtout une société plus stressée et plus dure.

Le syndicat comme prolongement naturel

L'engagement syndical arrive très vite. Quelques mois après son entrée aux CFF, elle participe à une assemblée de la section ZPV Genève de la SEV. On y débat déjà des risques de privatisation. Miriam intervient en s'appuyant sur son expérience argentine. Son témoignage marque les collègues. Peu après, elle rejoint le comité, alors qu'aucune femme n'y siège encore. «J'ai levé la main et j'ai dit: moi, je connais les privatisations par secteurs.» Elle découvre un syndicalisme de proximité fondé sur la solidarité concrète. «Tout seul, on n'arrive à rien. La lutte est collective et pas individuelle», affirme-t-elle toujours. Pour illustrer cette conviction, elle aime l'image des allumettes apprises très tôt: «Une seule se casse facilement. Plusieurs réunies résistent. C'est ça le syndicat.» Après une première période d'engagement intense, interrompue par le deuil de sa première fille, elle revient plus tard à l'activité syndicale. Entre-temps, les CFF ont changé. L'entreprise s'est agrandie, les logiques de gestion se sont renforcées. Des remarques sexistes inadéquates

se font parfois entendre. Face à cette évolution, la cheffe de train défend l'unité des collègues, la proximité avec les membres et la présence sur le terrain. «Parler et agir», résume-t-elle.

Internationaliste

Le syndicalisme n'est qu'une partie de son engagement. Miriam se définit avant tout comme une «internationaliste». Active dans différents réseaux associatifs et politiques, elle participe à des initiatives de solidarité avec les peuples en lutte. Palestiniennes, Boliviennes, Dominicaines, Suissesses: son cercle d'amitiés ressemble à une petite assemblée des peuples. «Je vis en Suisse l'internationalisme dont j'avais rêvé», dit-elle avec fierté. À l'écouter, on comprend que son engagement repose moins sur des étiquettes que sur une fidélité aux êtres humains. Cette fidélité s'exprime aussi dans sa vie privée. Séparée depuis longtemps du père de ses deux filles, elle l'a accompagné jusqu'à son dernier souffle lorsqu'il est tombé gravement malade. La retraite qui s'annonce n'a donc rien d'une fin. Plutôt un nouveau départ. Avec davantage de temps pour ses proches, la randonnée, ses engagements et les causes qui lui sont chères. Comme sur les rails qu'elle a parcourus pendant plus de trois décennies, Miriam continue d'avancer dans la même direction: celle de la solidarité, du collectif et de l'espoir.

IA QU'À PARTIR
EN VACANCES

Micha Dalcol

