



# SEV N°10

Le journal du Syndicat du personnel des transports



PHOTO: MICHAEL SPAHR/MONTAGE; TIEMO WYDLER

## PAIX SOCIALE

# L'indifférence n'est pas une option

Édito de Pablo Guarino,  
vice-président SEV

▶ p. 3 et 5

**L**e 3 septembre, nous serons sur le terrain. Le SEV sera mobilisé sur tout le territoire auprès des collègues et du public. Nous menons une grande campagne syndicale pour rappeler que les agressions envers le personnel des transports publics sont inacceptables, notre campagne se poursuivra tout au long de l'année et notamment le 25 novembre avec le renouvellement de la Charte contre la violence.

Une insulte, une agression, ça peut marquer une vie entière. Nos collègues, en première ligne méritent un soutien à la hauteur de leur engagement. S'engager contre la violence, c'est promouvoir des transports publics respectueux et apaisés, pour le personnel comme pour les usagers.

La violence peut aussi prendre d'autres formes : celle qui frappe les droits des travailleurs. Nous vivons

une période bien agitée. Les fronts se durcissent, et chaque droit, même le plus élémentaire, peut être remis en question.

Aujourd'hui, certains employeurs jouent à un jeu dangereux : ils parlent volontiers de partenariat social, mais en réalité, ils n'en veulent pas. Ils n'hésitent pas à prendre des décisions brutales, sans concertation, au détriment du personnel.

La paix sociale a un prix. Ce prix, c'est celui du respect, de la négociation franche et sincère, d'un engagement à écouter et à trouver des solutions.

Quand ces principes ne sont plus respectés, on ne peut plus parler de paix sociale, car c'est l'avenir de nos conditions de travail qui est en jeu.

Ce qui se passe à la Société de navigation du lac de Lugano (SNL) est alarmant : résiliation de la

convention collective, licenciement de représentants syndicaux et convocation au tribunal de collègues ayant fait état de la situation.

Ces pratiques remettent gravement en cause le respect du dialogue social, une situation préoccupante pour une entreprise financée en partie par de l'argent public.

Peut-on accepter cela ? Non. Nous allons lutter contre ces attaques. Nous occuperons le terrain, les premières réactions politiques se font déjà entendre, et le SEV sera bien entendu présent sur le terrain syndical, aux côtés des travailleurs.

Face à ces défis, l'indifférence n'est pas une option. Ce qui frappe aujourd'hui nos collègues ailleurs pourrait nous toucher demain. La force du SEV, c'est de pouvoir s'appuyer sur des comités militants, combattifs et solidaires, ancrés dans la base. Plus que jamais, cette base militante est notre force.

## Défis

Entretien avec Andreas Lüdin,  
nouveau président central d'AS.

2

## Fret

Réorganisation de CFF Cargo : crainte  
de la fin de la politique de transfert.

4

## Canicule

Les démarches ne sont pas adaptées  
à la réalité du métier de la conduite.

9

## Faux E-Mails

Ces derniers temps, de faux e-mails circulent de plus en plus souvent au nom du SEV ou de certains membres. Il s'agit de *phishing* (ou hameçonnage): des criminels veulent ainsi obtenir des données confidentielles (logins, mots de passe, etc.) ou inciter à des achats inutiles. N'ouvrez aucune pièce jointe suspecte, ne communiquez aucune donnée et supprimez immédiatement de tels courriels.

## 3.9.: journée d'action!

Le 3 septembre, le SEV sera sur le terrain en Suisse romande pour **dénoncer les agressions à l'encontre du personnel des transports publics**. Nos collègues des CFF et des tpg seront présents à Genève en gare et aux ateliers et sue le réseau. Différentes actions d'info auront lieu en gare de Lausanne et sur le réseau. Rendez-vous pour tout coup de main: 9h à la place de la gare à Lausanne et dans la gare Cornavin.

## Service public

Vaud – Le Conseil d'État veut économiser plus de 20 millions dans le secteur de la santé. Sacrifier les services publics et le système de santé pour économiser est la conséquence directe des baisses d'impôts et d'une politique basée sur les cadeaux fiscaux aux plus riches dénoncent les syndicats. Ils ont reçu un soutien inattendu. Fait rarissime, tous les partis ont soutenu la résolution qui demande au gouvernement de faire marche arrière. La machine à austerité est néanmoins lancée avec 300 à 400 millions de coupes prévues au budget 2026. Le 2 octobre, les syndicats organisent une mobilisation unitaire contre les mesures d'économie à 18h à Montbenon à Lausanne.

## Solidarité

L'association Waves of Freedom (WOFA) participe à la nouvelle flottille humanitaire internationale qui part le 31 août de Barcelone, et le 4 septembre de Tunis pour l'enclave palestinienne. L'ONU a déclaré le 22.8. l'état de famine à Gaza. Son but: acheminer du lait en poudre, dont manquent cruellement les bébés gazaouis, ainsi que des filtres à eau. WOFA a déjà acquis trois bateaux qui vont se joindre à toute une flottille venue de plus de quarante pays. WOFA recherche particulièrement des équipages pour piloter les bateaux, ainsi que des médecins.



Andreas Lüdin, nouveau président central chez AS, regarde l'avenir avec confiance.

## NOUVEAU PRÉSIDENT CENTRAL AS

# « La numérisation reste notre plus gros défi »

Michael Spahr  
michael.spahr@sev-online.ch

**Depuis le 1<sup>er</sup> août, Andreas Lüdin est le président central de la sous-fédération AS (personnel de l'administration et des services) et a pris la succession de Peter Käppler. Il défend les intérêts d'un vaste groupe professionnel des CFF: de la police des transports au personnel du guichet, de la gestion de la circulation au service informatique et à l'administration. AS est la troisième plus grande sous-fédération du SEV.**

**Tu as été nommé il y a déjà plus d'une année. Maintenant, tu as pu commencer: quel est ton sentiment ?**

Pour être honnête, je suis encore un peu nerveux. En effet, je ne sais pas vraiment tout ce qui m'attend. Toutefois, on m'a très bien accueilli et j'ai pu mettre un point final à mes tâches chez mon ancien employeur, les CFF. Je me réjouis maintenant des nouveaux défis qui m'attendent chez AS.

**Qu'est-ce qui t'a amené à présenter ta candidature pour cette fonction de président central ?**

C'est une histoire amusante: en tant que responsable de la communication chez AS, j'ai rédigé l'annonce pour la succession de Peter Käppler – sans trop y réfléchir. Par la suite, plusieurs personnes m'ont posé la question: «As-tu déjà postulé ?» En premier lieu, cela m'a fait rire et je me suis dit: «Moi? Président ?» Puis, en comparant le profil d'exigences avec mes aptitudes, j'ai remarqué qu'en fait je répondais au profil souhaité! Alors j'ai postulé, eu un entretien d'embauche et présenté mes idées.

**Quelles sont les idées que tu as présentées ?**

J'aimerais moderniser la sous-fédération et augmenter son efficacité. Contrairement à Peter, je n'aurai pas de bureau fixe à Berne. Dès le début, je prévois de travailler de manière mobile: en télétravail, dans le train ou en me rendant

dans les secrétariats régionaux. Une table, une chaise et un sac à dos contenant mon matériel me suffisent. Pour moi, c'est la proximité avec les gens dans toute la Suisse qui est très importante. C'est pourquoi actuellement je suis en train d'améliorer mes connaissances en français et en italien. En outre, j'aimerais également mettre l'accent sur la numérisation: faire des assemblées par vidéo, automatiser les processus et impliquer davantage les membres.

**La numérisation est un vaste thème dans le secteur professionnel que tu représentes, n'est-ce pas ?**

La digitalisation est effectivement au centre des préoccupations. Je suis né en 1983, j'ai grandi à l'ère analogique puis j'ai été parachuté dans le monde digital. Le défi consiste à toucher toutes les générations: certains refusent catégoriquement. Mais on ne peut pas arrêter l'avancée de la numérisation. Il est important d'apporter notre contribution, au lieu de tout simplement la suivre bêtement. Il est vrai qu'elle permet d'être efficace et d'économiser du papier, mais elle peut aussi engendrer des pertes d'emploi. C'est pourquoi, nous devons trouver des solutions durables et soutenir le mieux possible les personnes concernées. Et nous revendiquons le droit de ne pas être joignable à tout moment.

**Il est vrai qu'AS est bien la plus grande sous-fédération au SEV pour le personnel actif des CFF, mais le potentiel de développement est énorme. Comment envisages-tu de recruter de nouveaux membres ?**

Beaucoup, notamment les jeunes, ne savent pas du tout ce qu'un syndicat peut offrir comme prestations. Ils ne voient que ce que cela leur coûte et non pas ce dont ils peuvent bénéficier. C'est pourquoi nous devons montrer que nous voulons consolider et améliorer les droits des travailleuses et travailleurs – quelle que soit l'orientation politique. Plus notre syndicat est fort et plus nous avons de membres actifs, plus notre force de négociation est importante. Tout le monde devrait comprendre cela: aujourd'hui la solidarité est plus importante que jamais.

**Tu as appris le métier de cuisinier et étais le propriétaire d'un restaurant. Quels parallèles peux-tu établir avec ton travail au SEV ?**

Le service est le mot clé. Nos membres s'attendent à un certain service de la part de leur syndicat – tout comme les clients d'un restaurant. Quand j'étais indépendant, j'ai appris ceci: si le personnel est content, il est plus efficace s'il est traité avec respect. La solidarité germe dans nos relations de tous les jours et ne vient pas d'en haut. J'aimerais renforcer ce concept.

**Quelles sont les prochaines étapes ?**

Tout d'abord, j'aimerais me déplacer dans les régions pour faire connaissance avec les collègues et voir quelles sont leurs principales préoccupations. Ensuite viendra la numérisation progressive de nos processus. Pour finir, j'aimerais moderniser les structures du comité central. Il reste beaucoup de pain sur la planche, mais je suis certain que nous allons réaliser ces objectifs ambitieux pour AS.

Andreas Lüdin

Andreas Lüdin a grandi dans la vallée de la Töss. Après son apprentissage comme cuisinier, il a travaillé dans la gastronomie et a eu son propre restaurant. En 2014, il a souhaité se réorienter professionnellement et est devenu chef circulation des trains aux CFF. Puis il a été spécialiste et régulateur information clients au Centre d'exploitations EST Zurich Aéroport.

Le 4 juin 2024, Andreas Lüdin a été nommé par les délégués AS pour succéder à Peter Käppler qui a pris sa retraite le 31 juillet 2025. En novembre 2024, il a commencé une formation de secrétaire syndical chez Movendo.

Il habite avec son amie et son fils. Pendant ses loisirs, il aime beaucoup jouer aux jeux de société et au jass, il va marcher ou faire des tours à moto. En plus, il est caméraman et régisseur pour un club de hockey.

Anna Schnurr, cheffe-circulation au CE EST, lui succédera comme responsable de la communication chez AS.



LAC MAJEUR

# SNL: un cauchemar sans fin?

Veronica Galster  
veronica.galster@sev-online.ch

**Encore des tensions entre la Société de navigation du lac de Lugano et les syndicats SEV, Unia et OCST. À la suite du licenciement de trois employés, la sous-fédération SEV VPT a lancé une pétition.**

La situation au sein de la Société de navigation du Lac de Lugano (SNL) s'aggrave. Fin juillet, trois personnes ont été licenciées: « À notre avis, il s'agit de licenciements abusifs et antisyndicaux », déclare Angelo Stroppini, secrétaire syndical du SEV. Ce n'est que le dernier épisode d'une série de comportements pour le moins incorrects de la part de la SNL: gestion opaque de la caisse de pension avec des conséquences pour les assurés (voir notre dernier numéro), contournement de la CCT en vigueur pour le lac Majeur et diverses irrégularités en matière de Loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance (OLDT).

## Aucun dialogue possible

Malgré les tentatives répétées des syndicats pour engager le dialogue, l'entreprise s'est complètement fermée, rendant impossible toute discussion constructive: « Le 6 juin, nous avons demandé à la direction de la SNL de discuter d'une éventuelle réorganisation de l'entreprise, qui avait été annoncée au personnel deux jours

auparavant, comme le prévoit la CCT », explique Angelo Stroppini: « En réponse, nous avons reçu le 20 juin la résiliation extraordinaire de la CCT pour le personnel du lac Majeur. » Cette résiliation a immédiatement été contestée juridiquement et dénoncée par les syndicats. En réaction, la SNL les a cités en justice le 9 juillet, pour avoir porté atteinte à l'image de l'entreprise. L'audience de conciliation aura lieu le 26 août, après la clôture rédactionnelle de ce journal.

## « L'APLT ne représente pas le personnel »

Entre-temps, l'Association du personnel des transports terrestres et lacustres du Tessin (APLT) a entamé des négociations avec la direction dans le but de réduire les coûts et de réaliser des économies. « Le problème, c'est que l'APLT n'a reçu aucun mandat clair du personnel pour mener les négociations et n'a donné aucune information à ce dernier, si ce n'est l'annonce de licenciements. Des licenciements que l'entreprise a communiqués au per À la suite du À la suite du À la suite du À la suite du sonnel fin juillet », explique Angelo Stroppini.

Selon lui, « on ne peut pas ignorer le rôle joué par l'APLT qui jouit d'un rapport privilégié de partenaire de discussion avec la direction SNL. Une association qui devrait protéger les employés mais qui, à notre avis, agit plutôt de concert avec l'employeur. Elle organise les assemblées du personnel sur des bateaux mis à dis-



Action de protestation contre les licenciements antisyndicaux à la SNL.

position par la direction et invite cette même direction à participer aux assemblées, et est elle-même invitée à participer à celles qui sont organisées par la direction. Elle ne remarque pas - ou fait semblant de ne pas remarquer - que lorsque la direction tente d'expliquer au personnel, lors d'une assemblée, certains points en lien avec la gestion de la caisse de pensions, la personne appelée pour mener la discussion se définit comme un expert indépendant LPP mais qu'en réalité, elle ne possède pas ce titre.

Par-dessus tout, cette association se garde bien de relever à l'attention de l'employeur toutes les atteintes portées à la LDT et l'OLDT. En revanche le SEV signale toutes ces irrégularités depuis longtemps ». C'est précisément grâce à l'intervention du SEV en 2022 que l'OFT est intervenu énergiquement auprès de la SNL en prenant une décision assortie d'une sanction pour non-respect des règles relatives à la durée du travail.

En somme, l'APLT, opportuniste, fournit à la direction un prétexte pour présenter les syndicats comme peu fiables et ne protège pas le personnel. Deux des trois personnes licenciées étaient des collègues activement engagés dans le travail syndical, l'un d'eux étant également membre de la commission du personnel. « Ces licenciements ne sont pas une coïncidence et constituent une attaque directe contre l'activité syndicale, une politique d'intimidation et de pression que nous jugeons inacceptable, d'autant plus dans une

entreprise qui reçoit des fonds publics », ont déclaré le SEV, Unia et l'OCST dans une déclaration commune lors d'une manifestation de protestation après l'annonce des licenciements.

## La pétition

La VPT appelle à la solidarité avec les collègues licenciés et avec tous les employés de la SNL. Les revendications sont claires: l'annulation immédiate des licenciements, l'intervention urgente des autorités politiques et institutionnelles du canton et de la ville, ainsi que la suspension des financements publics aux entreprises qui ne respectent pas les droits fondamentaux des travailleurs. Signez la pétition avec le Code QR.

## Pétition

Non au licenciement des délégués syndicaux de la SNL!



+

-

Les nouveaux scénarios AVS du Conseil fédéral le montrent: le **financement de l'AVS est stable à long terme**. La génération du baby-boom est à la retraite et le vieillissement démographique s'atténue ensuite. L'espérance de vie augmente moins que prévu. Les réformes RFFA et AVS21 apportent plus de moyens dans les caisses. Une fois de plus, la réalité s'avère moins sombre que les prévisions. L'USS demande que la 13<sup>e</sup> rente soit financée par des cotisations salariales de 0,8 % et que l'on renonce à tout relèvement de l'âge de la retraite.

Selon l'organisation de défense de l'environnement Pro Alps, **les camions diesel bénéficient indirectement chaque année de 300 millions de francs de réductions sur la redevance sur le trafic des poids lourds** liée aux prestations (RPLP). Pro Alps a protesté le 21 août sur la Place fédérale contre cette subvention cachée. Celle-ci affaiblit le rail, met en danger et sabote le transfert modal et nuit à l'environnement et à la santé. La RPLP doit être pleinement exploitée pour la protection des Alpes et du climat et un rail fort.



Protestaktion von Pro Alps mit Übergabe von « fehlenden » 300 Mio. Franken an Albert Rösti.



PHILIPP HADORN répond

## Protestation à Swiss

**SEV-GATA a envoyé une lettre de protestation à Swiss. Pourquoi le syndicat s'oppose-t-il à la modification du système de tours de nuit du personnel technique ?**

Afin que les avions de Swiss décollent de Genève et Zurich tôt le matin en toute sécurité, nos collègues doivent procéder à divers checks, préparatifs et examens importants. Les mécanicien-nes spécialisées au bénéfice de licences relatives aux divers types assurent ces tâches dans toutes les circonstances, par tous les temps et à toutes températures.

Alors qu'auparavant, avec des autorisations d'exception un modèle de tours de nuit 7:7 était appliqué, il a fallu passer il y a quelques années à un modèle 5:5 (5 jours de travail, 5 jours de congé). L'autorisation d'exception a été délivrée sous cette forme par le SECO, qui est l'autorité responsable. Cela permet au personnel spécialisé, qui est recruté dans toute l'Europe, d'avoir suffisamment de temps pour se détendre, pour une vie sociale et familiale.

Voici maintenant que l'on doit de nouveau changer de pratique! Il s'agit de

rechercher une solution socialement et légalement adéquate. Cependant, la personne responsable chez Swiss s'est exprimée à plusieurs reprises de manière problématique au sujet du partenariat social, elle n'a pas examiné notre proposition pourtant pragmatique, et a même « menacé » que Swiss puisse introduire un autre système contre la volonté des personnes concernées. Il y aurait assez de candidatures... Cela nous a amenés à écrire une lettre de protestation qui exprime que nous

- **condamnons la manière de procéder de la part de Head of Maintenance;**
- **attendons de la part de Swiss un changement dans la manière de diriger le groupe de travail;**
- **sommes prêts à collaborer pour rechercher une solution, pour autant que Swiss se montre également prête à cela.**

Il ressort d'une enquête que près de 80 % des collègues seraient prêts à soutenir un transfert en escalade, et près de 70 % se disent prêts à quitter l'entreprise. Swiss peut encore contribuer à une désescalade.

Philipp Hadorn est président de SEV-GATA et secrétaire syndical. As-tu des questions? Écris-nous à journal@sev-online.ch.

## SUPPRESSION DE POSTES CHEZ CFF CARGO

# Le SEV continue la lutte contre «G-Genesis»

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**Le 11 août, la direction de CFF Cargo a informé ses collaborateurs-trices, après la fin du volet n° 5 de la procédure d'orientation, de la prochaine étape de la grande réorganisation «Genesis». Le SEV conseille ses membres, les accompagne aux entretiens, intervient en cas d'atteinte à la CCT et continue la lutte contre le démantèlement.**

Les dernières mesures de réorganisation concernent plusieurs centaines de personnes, en particulier dans les domaines Asset Management, Planification et gestion, Préparateurs transport et Opération de transport. «Ces réorganisations contiennent aussi des «Box Move», c'est-à-dire, que des unités entières sont ancrées ailleurs sans grands changements sur le plan de la technique d'organisation», explique le secrétaire syndical SEV Philipp Hadorn. Avec le projet présenté, l'équipe dirigeante actuelle prévoit une entreprise avec une production simplifiée qui tend à proposer exclusivement des prestations standards. Elle veut aussi diminuer les points de desserte et à moyen terme, répercuter complètement les coûts sur la clientèle.

## Manque de vision et position de repli

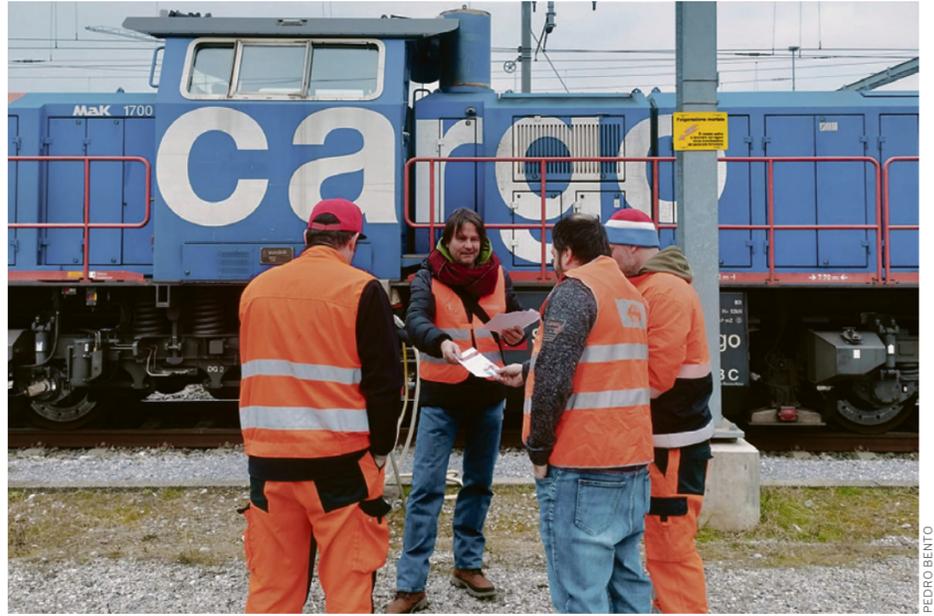
La direction de l'entreprise se targue du fait que le personnel soit réduit d'environ 400 postes à temps plein grâce à cette phase de transformation sur plusieurs années. Elle compte avec une

baisse de volume d'environ 15 %.

Selon la CCT, lors de réorganisations d'entreprise il est nécessaire d'écouter les syndicats. Le SEV prend position dans le cadre de procédures de consultation. «Mais jusqu'ici, l'entreprise fait très peu de cas de nos objections», déplore Philipp Hadorn. «Nous faisons remarquer en particulier que ce projet de démantèlement amène de manière fondamentalement erronée un transfert du rail vers la route, et aussi que les personnes concernées ont un besoin urgent de mesures d'atténuation allant au-delà de la CCT. Cependant, les responsables ne sont actuellement pas prêts à entreprendre de véritables corrections.»

## Le personnel en paie le prix

L'expérience des dernières décennies montre que CFF Cargo n'applique jamais vraiment les processus de transformation prévus et que, souvent, les personnes responsables sont démisées de leurs responsabilités avant même que les changements ne soient terminés, selon Philipp Hadorn. «Les dommages collatéraux de tels projets de démantèlement sont graves, en particulier pour les collaborateurs-trices. En conséquence, CFF Cargo évolue aujourd'hui en étant déjà passablement redimensionnée. Notre invitation à nous présenter au minimum un plan d'affaires avec des estimations n'a pas été prise au sérieux par la direction jusqu'ici. Cela détériore notre rapport de confiance. Ce qui est positif, c'est que cette attitude défensive de CFF Cargo soulève de la résistance aussi à l'extérieur



Le SEV informe les collègues concernés de CFF Cargo.

de l'entreprise.»

## Protection précieuse incluse dans la CCT

Grâce à la CCT CFF Cargo en vigueur, quelques limites sont au moins fixées pour contenir le fiasco en matière de politique du personnel. La CCT impose en effet de réelles contraintes en ce qui concerne les suppressions de postes :

- une protection contre le licenciement après quatre années de service et dès l'âge de 58 ans pour tous ;
- CFF Cargo doit proposer à son personnel soumis à la CCT des postes convenables en cas de perte du poste de travail (voir ci-dessous) ;

• les salaires actuels sont protégés par des droits acquis de durée limitée.

«Il s'agit maintenant de contrôler avec grande attention que toutes les prescriptions de la CCT soient bien respectées», souligne Philipp Hadorn. «Le SEV se tient à disposition de ses membres en particulier pour des conseils et des accompagnements aux entretiens qui pourront s'avérer difficiles concernant l'avenir professionnel. De plus, nous soutenons tous les efforts pour tenter de corriger les décisions erronées qui ont été prises. Par exemple, en faisant des interventions auprès du politique, de l'Office fédéral des transports et du Conseiller fédéral en charge.»

## Pour vos marchandises, le rail!

Commentaire de Philipp Hadorn, secrétaire syndical et responsable du team Cargo au SEV. Avec l'actuelle «procédure d'orientation» qui se conforme à la procédure de consultation prévue par l'accord passé en 2020, la direction a informé pour la 5<sup>e</sup> fois en quelques mois que, pour des raisons de technique d'organisation, Cargo allait être transformée de fond en comble. Même si les processus de changement appartiennent à la normalité, CFF Cargo souffre d'une forme particulière de «réorganisationnisme aiguë et chronique»: année après année de nouveaux managers apparaissent et reçoivent mandat de modifier complètement les processus et la conduite des affaires. Avec pour seul objectif de réduire les coûts. Une croissance ambitieuse

n'est pas à l'ordre du jour et l'entreprise ne cherche pas à offrir à son personnel des perspectives permettant de se démarquer sur le marché du travail, ni à garantir une sécurité sociale. La direction ne considère que les déficits et se comporte de manière réactive au lieu d'essayer de structurer les conditions cadre (politiques) et de les orienter vers l'avenir, afin de retrouver ses parts de marché ou en acquérir de nouvelles. Cela serait précisément la priorité! En adoptant une attitude confiante et accueillante envers le public, en offrant à la clientèle des prestations durables et de qualité, et en traitant équitablement le personnel, il serait possible d'influencer la tendance future en matière de transport. Pour vos marchandises, le rail!

## CARGO ROMANDIE

# Doutes sur la direction

**Yves Sancey.** Cet été, le SEV s'est rendu auprès de ses membres sur les différents lieux de service de Suisse romande, y compris les petits. À cette occasion, il a été rappelé aux collègues qu'en cas de perte de poste, il fallait s'annoncer immédiatement auprès du secrétaire syndical Vincent Barraud.

Sur le terrain, ce n'est pas forcément un sentiment d'inquiétude qui prédomine, mais un très fort sentiment de lassitude face à une situation qui ne s'améliore pas et des perspectives qui sont et restent sombres. Il y a vraiment de gros doutes sur la direction prise d'un énième plan de restructuration qui n'offre aucune perspective. Comment une perte de clients se traduit par une augmentation de la productivité? Cela reste très douteux que cela soit une bonne direction.

Actuellement, en Romandie, les tours de service sont plutôt tendus. Il semblerait donc plus logique d'engager du personnel que d'en supprimer, d'autant plus avec les départs en retraite qui se profilent. Mécanique-

ment, avec moins de personnel, le travail va encore s'intensifier pour celui qui reste.

La situation est plus délicate pour les Travor, le personnel qui fait le lien entre la planification et la répartition des ressources et les clients. Un regroupement est annoncé à Lausanne-Triage. Il s'agit-là de vraies suppressions de postes puisqu'ils ne feront plus de planification mais seulement de la répartition avec un nouveau contrat.

Dans le cas où CFF Cargo feraient une nouvelle proposition de poste, il faut informer le SEV afin de vérifier si le poste proposé est «convenable». Il ne doit pas y avoir de réduction de salaire, les trajets domicile-travail ne doivent pas dépasser deux heures par trajet et il faut tenir compte de l'âge et des compétences linguistiques de la personne. Les horaires ne peuvent pas être non plus chamboulés. S'il n'y a pas de poste convenable, on doit être réorienté vers le marché du travail interne aux CFF. Personne n'est laissé sur le bord de la route. Une bonne CCT permet d'éviter le licenciement.

## FFS CARGO

# Tessin mobilisé

Veronica Galster  
veronica.galster@sev-online.ch

**Suite aux décisions annoncées ces derniers mois d'abandonner les deux terminaux intermodaux tessinois de Cadenazzo et Lugano Vedeggio (ainsi que six autres en la Suisse) et la fermeture anticipée de l'autoroute roulante (Rola), le Tessin a décidé de se mobiliser pour dire non à la perte de 40 emplois qualifiés et au retour de milliers de camions sur les routes du canton.**

Le Tessin est particulièrement touché, car il perd des emplois et il faut craindre une augmentation du trafic sur l'axe du Gothard en raison de l'abandon des terminaux et de la chaussée roulante. À moins de déménager hors du canton, les perspectives de réemploi professionnel sont faibles. Une manifestation est prévue le 29 août à 18h à Mendrisio.

Au début de l'été, le Comité «contre le démantèlement de CFF Cargo au Tessin» a été créé. Outre le SEV, il comprend des politiciens actifs au niveau communal, cantonal et fédéral, ainsi que plusieurs syndicats (en plus de ceux qui ont signé la CCT CFF), ProAlps et d'autres associations. Ce comité a lancé l'appel: «Non au démantèlement de CFF Cargo au Tessin: défendons l'emploi, l'environnement et la volonté populaire» (que vous pouvez trouver et signer sur le site sev-online.ch). CFF Cargo a finalement renoncé à fermer le terminal de Cadenazzo qui pourrait être repris par La Poste.

Qu'a fait le SEV jusqu'à présent? «Outre le soutien apporté à nos collègues directement concernés, nous avons mobilisé les milieux politiques début juin en demandant aux communes de nous soutenir et d'écrire au conseiller fédéral Albert Rösti, en charge de l'environnement, transports, énergie et communication,

afin qu'il intervienne pour faire changer de cap à CFF Cargo quant à sa politique du trafic marchandises et la mise en œuvre qui y est liée», explique Thomas Giedemann, secrétaire syndical du SEV.

De nombreuses communes ont adhéré à cette initiative. «Nous avons également demandé et obtenu une rencontre avec le Conseil d'État fin juin, constatant que les CFF ne l'avaient pas pleinement informé», poursuit Giedemann.

Le syndicaliste craint que la politique actuelle ne fasse reculer la stratégie de transfert de la route au rail de plusieurs années.

Lors d'une conférence de presse tenue le 25 août à Bellinzona, les CFF ont assuré qu'ils étaient prêts à assumer «leur responsabilité d'employeur et tiennent leur promesse: une solution conforme à la CCT sera proposée à l'ensemble des 40 collaborateurs-trices concernés au Tessin. Une solution a déjà été trouvée pour deux tiers des personnes concernées et une offre leur a été faite: au sein des CFF, ils rejoindront les divisions Infrastructure et Voyageurs au Tessin ou prendront leur retraite. Dans les semaines à venir, les autres collaborateurs-trices recevront des offres de passage à la filiale TILO. À titre d'alternative, les CFF proposent un engagement volontaire d'une durée limitée dans d'autres régions, où un besoin existe actuellement.»



## ARTICLE 59 LTV

# Agression poursuivie d'office, comment ça ?

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**La loi prévoit qu'une agression physique ou verbale commise à l'encontre du personnel des transports publics sera poursuivie d'office par les autorités. Ce caractère d'automatisme évite à la victime d'agression de déposer plainte en son nom propre, si elle ne le souhaite pas. Il y a néanmoins quelques démarches à effectuer. Revoyons tout ça.**

À la suite d'une longue bataille syndicale et parlementaire, le personnel des transports publics (TP), à la conduite, au contrôle, au guichet ou en intervention sur le réseau, victime d'une agression physique ou verbale n'a pas à déposer plainte lui-même. L'employeur a le devoir de porter l'infraction à la connaissance des autorités de poursuite pénale (le Ministère public ou la police le cas échéant) qui poursuivront d'office sans que la victime ait porté plainte elle-même. Cette protection est

très importante, surtout à un moment où l'on est plus vulnérable.

L'article 59 de la loi sur le transport de voyageurs (LTV) le mentionne clairement : « Les infractions prévues par le Code pénal sont poursuivies d'office lorsqu'elles sont commises contre les personnes dans l'exercice de leurs fonctions pour les employés des entreprises qui disposent d'une concession ou d'une autorisation ». Cela concerne aussi le personnel des entreprises sous-traitantes. Cela est affiché dans la plupart des bus de Suisse et devrait l'être dans tous les trains, bateaux et agences.

Si la loi dispose que ce n'est pas au personnel des TP de déposer plainte, cela ne veut pas dire que, dans un premier temps, la personne agressée n'a rien à faire. Tout d'abord, l'agression doit être signalée à l'employeur dans les vingt-quatre heures. En effet, si l'entreprise n'est pas au courant de l'agression, elle ne pourra pas en informer les autorités de poursuite pénale. La question se pose de la dénonciation systématique des agressions subies.

Plusieurs statistiques démontrent que les agressions ne sont pas ou peu signalées, en particulier les agressions verbales. Or, les agressions, même si elles ne sont que verbales, peuvent atteindre l'intégrité d'une personne, l'estime de soi, et avoir des conséquences sur le bien être psychique et physique. Il est important de ne pas sous-estimer leur impact et de les passer sous silence. Celles-ci sont d'ailleurs traitées comme des infractions dans le Code pénal, dans différents articles, tels ceux abordant la diffamation, la calomnie, les injures et les menaces.

Le SEV encourage donc le personnel à signaler de manière systématique ces agressions, même si elles pourraient paraître insignifiantes de prime abord. Cela permettra également de visibilité leur nombre et leur véritable ampleur.

La plupart des entreprises de TP ont fixé une procédure et établi un formulaire que la personne touchée doit remplir et signer. L'entreprise – en général le supérieur hiérarchique ou le

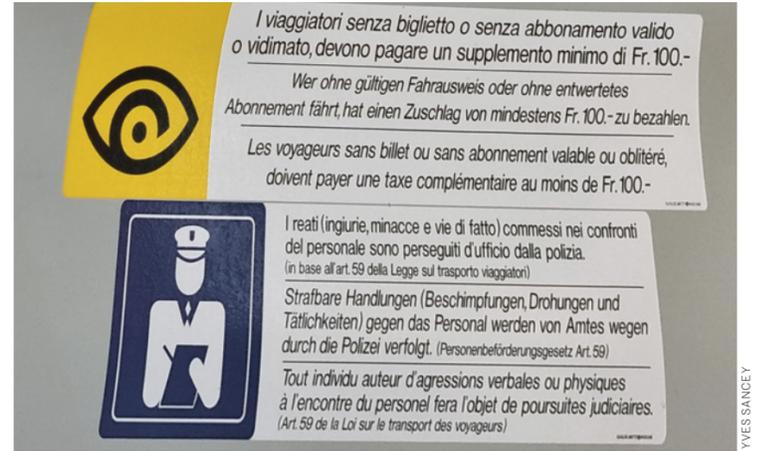
service juridique – doit accompagner la personne concernée dans ces démarches.

Parfois le formulaire à remplir est long et compliqué, surtout quand on a été secoué par l'agression. Les entreprises devraient s'assurer que cette démarche soit la plus simple possible. Une fois le formulaire complété, l'entreprise doit engager une poursuite d'office. Certaines entreprises ou certains supérieurs hiérarchiques contestent néanmoins la pertinence d'une poursuite d'office ou favorisent l'alternative de la plainte personnelle. Cela ne devrait pas avoir lieu. Si de tels obstacles se présentent, il faut le signaler au SEV pour qu'il rappelle l'entreprise à ses devoirs légaux.

Après vous avoir fait remplir le formulaire, l'entreprise doit dénoncer cette agression et transmettre le rapport aux autorités pénales compétentes, lesquelles seront tenues, conformément à l'art. 59 LTV, d'ouvrir une enquête et, cas échéant, de poursuivre le ou les auteurs de ces infrac-

ctions. Si le ou la collègue doit faire une déposition auprès de la police pour établir les faits, le supérieur hiérarchique ou le juriste de l'entreprise l'accompagnera dans ces démarches puis au tribunal s'il est appelé comme témoin. Si l'entreprise ne le fait pas, informez-en immédiatement le SEV.

Le but de la campagne de sensibilisation du SEV cette année contre les agressions envers le personnel des TP est justement de rappeler à la fois que nos collègues ont des droits, mais que les entreprises, la police et la justice ont aussi des obligations pour traiter ces infractions poursuivies d'office. De leur part, le plus souvent, il ne s'agit pas de mauvaise volonté, mais plutôt d'une méconnaissance de cet article 59 LTV qui débouche sur des applications très différentes selon les cantons. Informer pour uniformiser les pratiques est un des objectifs du renouvellement de la signature de la Charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les TP dont nous commémorerons les 25 ans, le 25 novembre 2025.



## AGRESSIONS (4) : NOS COLLÈGUES TÉMOIGNENT

# Coup au visage

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

**Dans le cadre de la campagne du SEV « Stop violence – davantage de respect pour le personnel », des membres s'expriment dans le journal SEV au sujet des agressions qu'ils ont subies. Il s'agit cette fois d'un coup porté au visage d'un chauffeur de bus à son volant.**

Un mercredi soir vers 22 h 30, un homme monte dans le bus de Martin (prénom d'emprunt), à l'arrière. Une passante tape à la vitre de Martin et lui dit que l'homme, ivre, doit descendre dans un certain village. Après avoir démarré, Martin a l'impression que l'homme s'est assoupi. Un peu plus tard, Martin stoppe son bus à un arrêt et demande à l'homme à quel endroit du village il doit descendre, afin qu'il puisse le réveiller.

L'ivrogne d'une quarantaine d'années ne comprend pas la question. Il demande à Martin s'il a un problème et lui demande du feu. Martin répond qu'il n'a pas de briquet car il ne fume pas et que, de toute façon, il est interdit de fumer dans le bus. L'homme répond d'un air mauvais qu'il ne veut pas fumer. Comme il est debout, Martin lui recommande de s'asseoir lorsque le bus roule. L'homme ne comprend pas. Martin poursuit sa route. Dans le rétroviseur, il voit que l'ivrogne est toujours debout. Il va vers une passagère pour lui demander du feu. Elle ne répond pas. Il s'en retourne et dit soudain : « Maintenant j'ai un briquet », mais il ne fume pas.

Un peu plus tard, l'homme revient vers l'avant, il se poste à côté de Martin, et lui envoie sans prévenir un coup dans le visage. Martin a peur et freine violemment, l'homme plonge dans le pare-brise qui se fissure telle une toile d'arai-

gnée, alors que le bus s'immobilise sur la route. « On roulait à environ 50 ou 60 km/h et, à droite, il y avait la rivière », raconte Martin. À peine l'homme est-il remis de sa chute qu'il s'en prend à Martin.

Ce dernier le repousse, s'éloigne le plus possible de lui, puis il ouvre la porte du véhicule et essaie de descendre pendant qu'un autre passager tente de calmer l'homme. L'ivrogne est agrippé aux habits de Martin et sort ainsi également du véhicule, puis il tombe par terre. Martin retourne dans le bus et essaie de fermer la porte mais l'homme se trouve déjà dans le faisceau lumineux de la porte. Après quatre essais, la porte se ferme enfin. Dehors, l'homme gesticule et fait les cent pas. Après quelques minutes, la police arrive, alertée par les deux passagers. L'ivrogne ne coopère pas face aux deux policiers. Ils lui passent les menottes puis deux autres agents arrivent et l'homme est placé en cellule de dégrèvement. Plus tard, la police l'interroge et engage une procédure pénale à son encontre.

### Appel d'urgence sans effet

Entre-temps, le chef de Martin est arrivé sur les lieux car il habite tout près. Martin l'a appelé, car personne de la centrale ne s'est manifesté malgré qu'il ait actionné le bouton d'alarme en cas d'agression, ainsi que le bouton d'urgence. Le chef reprend le bus pour mener les passagers à bon port. Il laisse sa voiture à Martin afin qu'il puisse se rendre aux urgences de l'hôpital régional pour se faire examiner la tête car il ressent une légère douleur.

Le médecin diagnostique une fracture de l'arcade zygomatique. Un examen plus approfondi est nécessaire pour déterminer s'il faut opérer ou non. Martin reste dans la salle d'examen et

appelle la police, il exige un test d'alcoolémie, ce qui est standard en cas d'accident, car il veut pouvoir se disculper si on devait lui reprocher d'être alcoolisé. Vers 2 h du matin, la police lui fait son test d'alcoolémie et le questionne au sujet de l'agression. Vers 5 h du matin, Martin rentre chez lui. Il n'a que peu de douleurs. Le surlendemain, il va travailler. Ensuite, il a deux semaines de vacances. Cependant, le deuxième examen de l'os zygomatique démontre qu'il faut opérer.

Quelques jours plus tard, Martin subit cette opération sous narcose complète. Le troisième jour, il rentre chez lui. On lui dit qu'il peut espérer une guérison complète. Martin veille à ce que les données du véhicule soient lues avant d'être effacées car il craint que son agresseur puisse lui reprocher d'avoir roulé trop vite.

### Débriefing

Pour Martin, il est important de faire un débriefing avec ses chefs afin de tirer les leçons de cet incident. Pour lui, clairement, s'il actionne le bouton d'urgence, il doit recevoir de l'aide. Il déclare : « Si, en tant que chauffeur, je dois craindre d'être livré à moi-même, ceci devient très stressant. » Dans le cas présent, son appel à l'aide lancé durant la nuit à la centrale a été dirigé vers une autre entreprise qui l'a interprété comme étant une fausse alerte. Avec cette entreprise, il a été maintenant convenu par écrit qu'en cas d'appel d'urgence, à chaque fois une personne doit aller voir au bus ce qu'il s'y passe. De plus, l'entreprise désire à l'avenir accompagner immédiatement son personnel par des conseils juridiques lors de tels événements.

Martin pense que cela serait une bonne chose d'équiper le personnel de conduite de bus d'un spray au poivre. Il trouve bien que la manière de réagir en cas d'agression fasse partie du programme de la journée de formation annuelle destinée au personnel roulant. Il conseille à chacun-e de ses collègues de se représenter mentalement comment ils réagiraient en cas d'agression et de répéter souvent cet exercice. « Une agression peut survenir à n'importe quel moment, il suffit d'un rien. »

Pour Martin, il est aussi important que son employeur ait envoyé un avertissement à l'agresseur par courrier recommandé. Cela signifie que si le cas devait se reproduire, cette personne ne serait plus transportée. « Cela est en quelque sorte une reconnaissance envers le personnel et

produit un effet préventif », considère Martin.

### Questions juridiques

Au départ, Martin ne sait pas s'il doit, en plus de la procédure pénale en cours, porter plainte contre son agresseur afin de donner un signal fort au nom de tous ses collègues, et non pas pour obtenir une compensation financière. Le SEV ne peut le soutenir dans cette démarche.

Franziska Schneider, responsable du service juridique du SEV, explique : « Le SEV soutient ses membres dans les procédures pénales pour délits poursuivis d'office dans ce type de procédure, les personnes concernées peuvent se constituer partie civile et, selon les modalités, déposer elles-mêmes des plaintes. Cela peut s'avérer utile si des demandes de dommages-intérêts doivent ensuite être introduites dans le cadre d'une procédure civile – et le SEV aurait soutenu Martin dans cette démarche s'il l'avait souhaité. La communication selon laquelle les personnes concernées souhaitent se constituer partie civile se fait directement via le formulaire de plainte pour délit poursuivi d'office. La situation est toutefois différente lorsque les personnes concernées souhaitent tenter des poursuites pénales privées en dehors du délit poursuivi d'office, comme l'envisage Martin. Dans ce cas, ce n'est plus l'agression elle-même qui est au premier plan, mais le comportement de l'auteur envers les personnes concernées, en particulier en cas de contre-plainte de l'agresseur. On parle alors de droit pénal actif, qui n'a rien à voir avec le droit du travail. Ni le SEV, ni une assurance responsabilité civile, ni même la protection juridique Coop Multi ne soutiennent une telle action. » Mis à part ces incertitudes initiales sur la bonne démarche à suivre, Martin est toutefois satisfait du soutien qu'il a reçu du SEV.

### Black-out

Entretemps, et contre toute attente, l'agresseur retourne dans le bus de Martin et lui explique qu'il doit prendre des médicaments qui, s'ils sont pris en même temps que de l'alcool, occasionnent une sorte de black-out, et que donc il ne se rappelle de rien. Même si cela n'excuse en rien l'acte commis, Martin accepte les excuses de l'individu : « Je lui suis reconnaissant d'avoir eu le courage de venir s'excuser auprès de moi. » Martin lui explique cependant que la procédure pour délit poursuivi d'office va suivre son cours. Il trouve cela normal.



FONDATION DU SYNDICAT GATA IL Y A 25 ANS

# Enfin un interlocuteur pour le personnel au sol



Olga et André Graf ont contribué à ce qu'une coopération voie le jour entre GATA et le SEV.

**Markus Fischer**  
markus.fischer@sev-online.ch

**En juillet 2000, chez Crossair à Bâle, un syndicat pour le personnel au sol nommé « Groundstaff Aviation Technics and Administration » a vu le jour. Trois personnes racontent pourquoi il était nécessaire d'avoir alors un syndicat, malgré « l'esprit de Crossair ».**

En été 2000, Olga Graf travaillait depuis douze ans chez Crossair, elle y dirigeait le service postal interne à Bâle-Mulhouse : avec environ cinq employé-es elle distribuait le courrier dans tous les services et connaissait à l'époque presque tout le monde dans cette entreprise à grandeur humaine. Parmi les mécaniciens, Markus Gsell travaillait alors souvent douze heures par jour en tant que *head of heavy maintenance*. « Durant toute la période chez Crossair, nous étions constamment en sous-effectif autant parmi le personnel au sol que volant, et nous devions tout de même tout mettre en œuvre pour garantir l'exploitation », se rappelle-t-il. « C'est Swissair qui dictait les itinéraires que nous pouvions suivre. Cela nous rendait plus innovateurs et plus forts, car nous voulions surpasser Swissair. Il y avait un bon esprit d'équipe ! »

Moritz Suter, fondateur et CEO de Crossair, a habilement développé cet esprit d'équipe avec toutes sortes d'« événements » : lorsqu'on inaugurait un nouvel avion, il y avait une fête pour tous dans le hangar, avec des concerts live, se souviennent Olga et Markus. Les fêtes de Noël

à la foire aux échantillons de Bâle étaient légendaires. Les bons résultats de l'entreprise aussi étaient dûment fêtés, parfois il y avait même un 14<sup>e</sup> ou un 15<sup>e</sup> salaire si le personnel avait bien travaillé. Une fois, un bar de plage a été installé, avec une piscine et des chaises pour le personnel, une autre fois tout un village de western avec un saloon et des balles de foin, et les employé-es pouvaient s'y retrouver après le travail. Moritz Suter aussi est venu et il a parlé avec les gens avant de repartir. Le patron était toujours à l'écoute de tous.

## « Événements » et autres extras

« En ville, avec un emploi similaire, j'aurais sûrement gagné 500 fr. par mois de plus », admet Olga. « Mais les événements, les rabais sur les vols etc. compensaient les salaires. Nous étions comme une grande famille et on se voyait souvent durant les pauses et après le travail. Même après la disparition de Crossair, il y a eu encore plusieurs rencontres des anciens membres du personnel, dont certains venaient de toute l'Europe. » Olga a également eu la satisfaction de pouvoir accomplir durant trois ans, après son entrée dans l'entreprise en 1988, une formation en cours d'emploi d'employée de commerce pour laquelle elle devait se rendre aux cours un soir par semaine et les samedis. Elle a également suivi un mois de formation à Singapour pour son premier poste dans la comptabilité du trafic.

Markus Gsell également aurait mieux gagné sa vie au sein d'une autre entreprise dans les années 2000, tout en ayant les mêmes responsabilités. Crossair pouvait se permettre de verser de

petits salaires aux mécaniciens car beaucoup venaient d'Allemagne ou de France et la vie coûtait moins cher là-bas. Mais Markus aussi appréciait beaucoup l'esprit du domaine aérien et de Crossair, les événements et les autres extras – par exemple les actions de Crossair qui, malheureusement, ont chuté lors de la création de Swiss. Il a pu évoluer chez Crossair : après son apprentissage de mécanicien sur machines, il a proposé sa candidature en août 1985 suite à une annonce publiée par Crossair, puis il a fait la formation de trois ans pour devenir mécanicien sur avion et a obtenu sa propre licence de l'office de l'aviation. Ce n'était pas la même chose chez Swissair où les licences de mécaniciens appartenaient à l'entreprise, ce qui était un problème lorsque l'on donnait son congé. Markus Gsell appréciait en outre chez Crossair que l'on confiait des fonctions dirigeantes à des personnes qui, comme lui, n'avaient pas fait d'études. C'était le cas aussi chez les pilotes, qui souvent avaient fait préalablement un apprentissage dans une profession artisanale et avaient financé eux-mêmes leur formation de pilote. « Ces pilotes-là n'étaient pas snobs comme pouvaient parfois l'être ceux de Swissair. »

## Manque d'écoute et pas de CCT

Cependant, chez Crossair également, il y avait un fossé entre les pilotes, qui constituaient la majorité dans la hiérarchie, et les mécaniciens ou les autres membres du personnel au sol, nous explique Markus Gsell. « Nos pilotes avaient leur propre syndicat, mais nous, les mécaniciens, étions livrés à nous-mêmes. Parfois, nous avions l'impression que les chefs ne nous écoutaient pas, et que nous n'avions pas d'interlocuteur pour transmettre nos besoins. » C'est pour cette rai-

son que Markus Gsell a soutenu la fondation de GATA même si, en tant que chef, il n'y participait pas en première ligne. Une autre raison qui a parlé en faveur de GATA était le fait qu'il n'y avait pas de convention collective de travail chez Crossair, et qu'une telle convention devait être obligatoirement négociée par un syndicat.

Olga Graf n'a pas occupé un rôle de meneuse chez GATA mais, elle a participé presque à chaque assemblée. Par exemple, des questions concernant la CCT ont été posées auxquelles a pu répondre le mari d'Olga, André Graf, en tant que syndicaliste depuis longtemps au SEV, vu qu'aux CFF aussi une première CCT avait été négociée. « Finalement, j'ai trouvé plus simple de le prendre avec moi aux assemblées », nous confie Olga. André était alors vice-président du congrès et il a demandé au président SEV de l'époque, Ernst Leuenberger : « Que penses-tu de faire pousser des ailes au SEV ? » Par la suite, au 1<sup>er</sup> mars 2001, un contrat de coopération de trois ans a été signé entre GATA et le SEV. Markus Gsell a fait confiance au Syndicat du personnel des transports pour ce qui était de comprendre les besoins des mécaniciens sur avions, car, par exemple dans le rail, il y avait aussi de la maintenance à effectuer sur des véhicules avec des tours 3x8.

## Licenciements de masse

Le SEV a soutenu GATA en particulier pour la négociation de la première CCT du personnel au sol. Toutefois, cette CCT a été signée seulement en avril 2002 avec Swiss, car en octobre 2001, il y a eu le grounding de Swissair. Les banques, les politiciens et les managers ont alors négocié afin que Crossair reprenne pour ainsi dire Swissair et qu'au 1<sup>er</sup> mars 2002, la nouvelle compagnie Swiss soit fondée. Olga et Markus avaient ainsi soudain 10 500 collègues de travail au lieu des quelques centaines jusque-là. Et SEV-GATA est devenu le plus grand syndicat du personnel au sol chez Swiss. Il ne lui a malheureusement pas été possible d'éviter que Swiss procède à trois licenciements de masse qui ont eu pour conséquence que jusqu'en 2006, la moitié des employé-es ont perdu leur poste. Ils ont toutefois lutté pour obtenir des plans sociaux et les personnes licenciées ont été soutenues.

Olga Graf a perdu son poste à fin 2005, après que Swiss ait décidé en août 2002 d'externaliser les services postaux internes à l'entreprise MailSource, où Olga a pu continuer de travailler jusqu'à ce que Swiss crée de nouveau son propre service de courrier. Elle a retrouvé du travail dans la compagnie de bus bâloise et, entre-temps, elle a pris sa retraite, de même que son mari André. Ce dernier souvient volontiers d'une rencontre avec l'ancien chef de Swiss André Dosé, à qui il avait expliqué qu'un « syndicat aidait l'entreprise à harmoniser ses exigences avec les besoins du personnel. Et qu'il amenait au sommet de la hiérarchie les problèmes qui seraient sinon balayés sous le tapis par les niveaux intermédiaires. »

Markus Gsell est devenu chez Swiss *head of training* pour le personnel d'entretien des avions dans le monde entier. En 2012, il a changé d'employeur et s'en est allé à l'école professionnelle de Bâle pour y former les polymécanicien-nes et, depuis dix ans, il encadre des entreprises formatrices et des apprenant-es en tant que superviseur du département de l'éducation de Bâle-Ville. Ses vingt-sept années passées dans le domaine de l'aviation ont été pleines d'aventures. Olga et André Graf se rappellent également volontiers les folles années Crossair et les débuts de GATA et SEV-GATA.

## Beaucoup de travail jusqu'ici pour SEV-GATA

Après une coopération de trois ans avec le SEV dès mars 2001, les membres GATA ont accepté en mars 2004 leur pleine intégration au SEV et les organes du SEV ont eux aussi donné leur aval à la création du secteur de l'aviation du SEV sous le nom de SEV-GATA. Les défis étaient en particulier liés aux licenciements de masse chez Swiss (jusqu'en 2006) et en 2004/2005, à la négociation de la nouvelle CCT pour le personnel au sol. L'externalisation de Swiss-Technik dans la Lufthansa Technik Switzerland en 2008 a exigé également un accompagnement. Il a fallu aussi négocier une CCT pour ces personnes et encadrer leur départ de Bâle en 2013.

En 2017, 500 membres de la fédération du personnel PUSH ont rejoint le SEV. SEV-GATA est ainsi devenu un partenaire social majeur chez Swissport et d'autres services d'assistance au sol de Zurich-Kloten et Genève, et des CCT ont été conclues avec ces entreprises. Dès mars 2020, il a fallu gérer la pandémie du corona-

virus. SEV-GATA s'est engagé pour obtenir des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et une aide de la Confédération pour la branche de l'aviation et a négocié avec Swiss et Swissport des CCT de crise. Malgré tout, Swiss a procédé dès mai 2021 à des licenciements de masse. Suite à cela, bien sûr, il y a eu des sous-effectifs lorsque le trafic a de nouveau augmenté en 2022. Durant les dernières années, SEV-GATA a dû constamment se battre pour des effectifs suffisants, de meilleures conditions d'engagement et de travail, une participation adaptée du personnel au bénéfice de l'entreprise, entre autres choses...

Actuellement, chez Swiss, on recherche une bonne solution pour les tours de nuit de longue durée à la suite de la décision du SECO de ne pas prolonger le modèle actuel. L'année prochaine, il faudra renégocier la CCT. De même à Swissport.

De plus amples informations se trouvent sur notre site internet [sev-gata.ch](http://sev-gata.ch).

## CHEF-FE ASSISTANCE CLIENTÈLE AUX CFF

## Pas de suppressions d'emplois

Michael Spahr  
michael.spahr@sev-online.ch

Les CFF veulent mettre l'accent sur le projet «Développement chef-fes assistance clientèle (CKB)». Le SEV craint que cela n'entraîne une réduction massive des postes de travail. Par ailleurs, les perspectives de promotion seraient ainsi nettement moins favorables à l'avenir pour les assistant-es clientèle. Le SEV a donc émis des critiques par rapport à ce projet. La réponse des CFF est insatisfaisante. René Zürcher, secrétaire syndical SEV en charge du dossier CFF Voyageurs, prend position.

## Que se cache-t-il derrière le projet «Développement CKB» du point de vue du SEV ?

Si l'effectif actuel de 640 personnes actives en tant que CKB au niveau d'exigences G est réduit à environ 460, et que tous les autres sont classés dans un niveau d'exigences inférieur, il s'agit clairement d'une mesure d'économies. Il est vrai que ces économies ne se réaliseront pas tout de suite, étant donné que des garanties salariales sont prévues dans la CCT actuelle pour de tels cas, mais à moyen terme il s'agira bien de mesures d'économie sur le dos du personnel.



René Zürcher.

Les CFF justifient cette évolution par le fait que certaines tâches faisant partie de la description de fonction de CKB n'étaient pas exigées du personnel auparavant. Il s'agit de tâches supplémentaires dans des modules spécialisés qui ne sont cependant pas encore très bien définies. Il faut davantage de transparence à ce sujet pour que les personnes sachent s'orienter et soient conscientes de ce qu'impliquent ces modules qui peuvent dépendre des sites. Il est exclu – nous sommes là du même avis que les CFF – que les CKB reprennent des tâches de conduite du personnel : ce ne sont pas les bras droits des chef-fes de team !

## Au nom de la communauté de négociation, le SEV a envoyé une prise de position aux CFF. En outre, le 7 juillet la ZPV a remis une résolution à Ladina Purtschert, cheffe Assistance clientèle et Cleaning aux CFF. Quels sont les points critiqués concrètement dans ce projet ?

Nous critiquons la nouvelle orientation de la fonction de CKB. Les diminutions d'effectifs qui surviendront sur différents sites, tels que Bâle par exemple, entravent toute perspective de développement personnel sur le long terme pour les jeunes employé-es travaillant dans les trains. Par ailleurs, nous regrettons que les bases de calcul concernant les besoins futurs en personnel soient imprécises et incomplètes. Citons notamment les modules spécialisés Formation, Trafic voyageurs international et Escalade Voyageurs qui n'ont pas été pris en compte. Nous avons prévenu que les capacités en ressources humaines étaient trop faibles ; nous voulons maintenant que tous les CKB actuellement en fonction puissent continuer à évoluer, indépendamment des calculs des besoins. Des rétrogradations ne peuvent être envisagées qu'après la ronde salariale 2026 au plus tôt et à partir de 55 ans le maintien du niveau d'exigences actuel doit être garanti. Suffisamment de temps doit être prévu en dehors

des tours pour les tâches des CKB et il faut accorder davantage de temps à la formation pour les modules spécialisés.

## Entretemps, les CFF ont répondu à notre prise de position. Ils ont écrit qu'ils aimeraient continuer à encourager les diverses possibilités de développement personnel chez les assistant-es clientèle et les proposer dorénavant sur tous les sites. Ils ont mentionné qu'il y a également des réglementations spéciales pour les collaborateurs âgés de 58 ans et plus. Selon eux, l'objectif de 460 CKB est une tendance et non pas une valeur fixe. Que penses-tu de ces déclarations ?

C'est positif que les CFF puissent proposer un développement personnel à l'interne, mais cela ne résout pas la problématique du sous-effectif dans le personnel des trains. Il faut qu'à l'avenir il reste suffisamment de possibilités pour pouvoir progresser tout en continuant à travailler dans les trains. Ce sera toujours plus difficile si le nombre de CKB continue à diminuer considérablement. La profession doit rester attractive. Selon les CFF, le temps nécessaire pour effectuer les tâches des CKB doit être pris par exemple durant les réserves partielles, les prestations KuLe ou les prestations K-Fak. Pour nous, cette planification n'est pas professionnelle et ne permet pas d'effectuer ces tâches sérieusement.

## Dans sa résolution, la ZPV a demandé de mettre en pause ce projet. Les CFF ont-ils également déjà réagi à ce propos ?

Ils nous ont proposé un entretien et garanti que d'ici-là aucune communication ne serait transmise au personnel sur le projet (note de la rédaction : l'entretien se déroulera le 26 août, après la clôture de rédaction de ce journal). Lors de sa séance du 13 août, le comité central de la ZPV a demandé une nouvelle fois de mettre en pause ce projet.

## JEUNESSE DE L'USS

## 8 semaines de vacances



Remise de la pétition au Palais fédéral.

Michael Spahr/USS. En seulement deux mois, les apprentis ont récolté 176 447 signatures pour obtenir huit semaines de vacances pendant leur apprentissage. Ils ont remis cette pétition au Conseil fédéral le 21 août. Ils envoient ainsi un signal fort en faveur de la revalorisation de la formation professionnelle initiale et de l'allègement de la charge de travail des jeunes.

Alors que les lycéens et gymnasiens ont 13 semaines de vacances, les apprentis doivent se contenter de cinq, ce qui constitue une inégalité de traitement flagrante. Des sondages récemment publiés montrent en outre que deux tiers des jeunes apprentis souffrent de troubles psychologiques et qu'un sur quatre abandonne son apprentissage.

La pétition bénéficie d'un large soutien – de la part de l'Union syndicale suisse, des apprentis, des organisations de jeunesse, des enseignant-es et des experts en formation. «176 447 signatures, c'est un chiffre historique pour les apprentis. Les apprentis ont besoin d'une voix dans la politique», a déclaré Félicia Fasel, présidente de la Commission jeunesse de l'USS, lors de la remise de la pétition. Plus de vacances signifient moins de pression, une meilleure santé et une meilleure qualité de formation.

## ANGLE DROIT

## Mon employeur peut-il mettre en œuvre des outils de surveillance ?

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

Aujourd'hui, mettre en place un système de surveillance est devenu quelque chose de très facile. Il existe de nombreuses possibilités et le marché est inondé par des appareils de tous types : de la caméra, au logiciel espion, en passant par des outils informatiques qui permettent de mesurer à peu près toutes les activités d'un travailleur.

En Suisse, la loi sur le travail (LT) protège la santé physique et psychique des travailleurs. Par conséquent, l'employeur doit mettre en place des conditions de travail qui respectent et protègent la santé du personnel.

La question de la surveillance fait pleinement partie de ce principe, car il est

reconnu que surveiller quelqu'un est mauvais pour la santé des travailleurs et travailleuses.

Dès lors, et il est important de le souligner : la surveillance des travailleurs n'est en principe par autorisée. Ce n'est qu'exceptionnellement qu'un employeur peut recourir à la surveillance, et uniquement dans des cas précis et en suivant un protocole.

L'art. 26 de l'Ordonnance 3 relative à la LTr (OLT3) le dit de manière très claire : il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail. Et si un système de surveillance ou de contrôle est nécessaire pour d'autres raisons, par exemple pour des raisons de sécurité, et seulement si aucune autre solution moins intrusive n'est possible, ils doivent être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte

à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs.

Le Tribunal fédéral a rappelé dans l'ATF 130 III 425 que «même si les effets de la télésurveillance sur la santé ne sont pas définitivement connus, il est généralement admis que les systèmes de surveillance induisent le plus souvent chez les personnes observées des sentiments négatifs et détériorent le climat général de l'entreprise et que par conséquent, ils nuisent au bien-être, à la santé psychique et finalement à la capacité de rendement des travailleurs». Il s'agit donc d'une atteinte inacceptable à la santé psychique. La surveillance ne peut en aucun cas devenir un outil de contrôle normalisé dans une entreprise.

La surveillance est contraire au principe de confiance et est nocive pour la santé des salarié-es.

Lorsqu'un employeur veut mettre en



place une mesure de surveillance, il doit, avant de mettre en place la mesure informer et consulter les employés (art. 6 OLT3). Durant cette période de consultation, il est possible et même recommandé d'interroger l'employeur sur le but de la surveillance, sur la manière dont elle sera mise en place, et de formuler des propositions. L'employeur a l'obligation de justifier sa décision, surtout s'il entend malgré tout installer un dispositif de surveillance. Cette étape est essentielle, et si ce n'est pas déjà fait, il est vivement conseillé d'associer le SEV à cette démarche, afin qu'il puisse soutenir les collègues tout au long du processus.

Pour résumer, il est important de noter que la surveillance n'est pas la règle, mais l'exception.

Qu'elle doit être justifiée et être proportionnée. Elle ne doit pas représenter une atteinte à la santé mentale et à

la dignité des travailleurs. Et dans tous les cas, les salarié-es doivent être consulté-es au préalable.

La surveillance est donc dangereuse pour la santé du travailleur-euse et surtout, elle met à mal le principe de confiance qui devrait guider toutes les relations de travail. Un climat de travail sain naît de la confiance, jamais de la méfiance.

Conseil pratique : si tu constates qu'une surveillance est déjà en place dans ton lieu de travail, tu as des droits !

Tu peux notamment demander des informations sur cette surveillance, sur les données qui y sont collectées et l'usage qu'en fait l'employeur. Sans réponses satisfaisante, n'hésite pas à prendre contact avec le SEV pour obtenir des conseils et un soutien juridique pour défendre tes droits et ceux de l'ensemble des collègues.

## SOUS-FÉDÉRATION ZPV

## Des thèmes explosifs font chauffer les têtes

**Service de presse ZPV.** Lors de la 3<sup>e</sup> séance du comité central ZPV, les membres du CC se sont retrouvés à l'hôtel Hirschen, à Langnau im Emmental. Pendant cette journée, non seulement les températures estivales ont échauffé les esprits mais aussi certains thèmes délicats et explosifs qu'il nous a fallu traiter.

**Finances :** nous avons commencé par décider du mandat à donner à nos délégués de la Coopérative des maisons de vacances et de ski FSG concernant l'avenir des logements à Samedan. Après une discussion émotionnelle, la votation a été sans appel.

## Discussions sur les priorités avec la direction KBC

Le 07.07.2025 les thèmes d'actualité ont été traités. Pendant l'interruption du tronçon Fribourg - Lausanne tous les ICN via Bienne circulent avec des doubles compositions. Malheureusement, depuis le changement d'horaire 2024/2025, tous les trains directs de Zurich à Genève via Bienne ont été supprimés. Durant l'interruption de tronçon Berne-Fribourg, pour toutes les liaisons en direction de Genève, il faut ainsi changer de train à Renens VD, et en semaine il faut même changer de quai. Du point de vue de la ZPV, l'horaire 2024/2025 n'est pas bien planifié. Les prestations en fin de tour sur les trains de l'IR35 qui sont dételés à Zurich HB ne sont pas représentées, tout est dans les mains du personnel qui arrive et qui repart, et il n'y a que 5 minutes de battement. Pendant ce temps, 5 assistant-es assigné-es à guider la clientèle restent dans le hall de la gare... Les tours pendant la phase de chantier Berne-Fribourg n'ont pas été consultés correctement, et après la publication des répartitions mensuelles on a trouvé des prestations sur le tronçon fermé.

La situation parmi les *assistant-es-clients* restera tendue pour les dépôts de Bâle, Olten et Lucerne aussi en 2026. De notre point de vue, ce n'est pas juste que la réglementation des BAR s'applique pour le per-

sonnel de plus de 55 ans dans les trains de nuit RER, mais pas dans les trains de nuit du trafic grandes lignes. On est intervenu contre la réduction automatique des pauses en cas d'arrivée de trains avant l'heure. En cas de changements du plan de roulement, le personnel doit être avisé. En ce moment, les *températures tropicales* (comment cela pourrait-il en être autrement ?) dans les locaux du personnel sont difficiles à supporter. Parfois l'infrastructure de ces locaux est aussi très vieille. À ce propos, la ZPV exige un concept clair pour toute la Suisse, concept qui doit être négocié avec la CoPe puis appliqué. Le déferlement de la violence dans nos trains et envers le personnel des transports publics ne change pas, les gens sont sans scrupule et cela est inquiétant. Le 3 septembre il y aura à l'échelon national une *journée d'action «Stop à la violence envers le personnel des transports publics»*.

## Autres sujets parfois délicats

*Nouveau processus de départ orienté vers la clientèle KoA:* nous avons discuté intensivement de la prise de position à l'attention des CFF et nous l'avons finalement acceptée. Un autre thème brûlant est le *développement des chefs AC* (cf. p. 7). Lors de l'AD ZPV, nous avons lancé une résolution contre ce développement, résolution qui a été remise à la direction KBC pendant la discussion sur les priorités du 07.07.2025. La ZPV exige des CFF de stopper ce projet. Les futures tâches des chefs AC dans les spécialités choisies doivent être définies et les détails concernant l'application doivent être clairement communiqués avant que le projet ne continue d'être appliqué. Apparemment, les CFF veulent si possible supprimer 150 postes de chefs AC afin de réaliser des économies, les perspectives d'avenir pour les jeunes collaborateurs-trices sont complètement égales pour l'employeur. Pour le catalogue de revendications FQ à l'attention des CFF, nous avons fixé la composition du groupe de travail en

ce qui concerne la ZPV.

*Sections:* l'application de nouvelles directives concernant l'indemnisation du temps pour un recours à la police des transports après la fin du service cause des incertitudes et de l'énerverment. Est-ce que l'employeur peut nous prescrire l'endroit où nous voulons prendre notre pause ? Nous sommes d'avis que non ! Les premières 60 minutes de nos pauses ne sont pas payées, les dispositions légales règlent que les pauses peuvent être prises sur le lieu de domicile ou sur le lieu de service pour autant que le service le permette (LDT, art. 7). Pour les pauses prises à l'extérieur, il n'y a pas de prescription concernant le lieu où elles doivent se dérouler. Sur divers sites les locaux du personnel sont trop petits (par exemple à Lugano), et souvent il faut les partager avec d'autres catégories de personnel, et parfois des pauses sont réparties dans des lieux sans toilettes (par exemple à Viège). La CoPe se penche sur ce thème. L'avenir de beaucoup de collaborateurs-trices de *Cargo* est mis en péril par les *suppressions de postes* (cf. p. 4). Aujourd'hui déjà, on observe sur des sites comme Mendrisio, Brigue et Buchs des gares de triage vides les week-ends. Il n'y a pas de nouveauté actuellement au sujet des négociations sur les BAR car la délégation de négociations ne s'est plus réunie depuis le 11.07.2025. Mais nous avons aujourd'hui priorisé nos revendications.

*RhB:* la nouvelle garde-robe de base est arrivée et il a été possible de commander des parties d'uniforme supplémentaires. Les irrégularités lors de l'expédition des trains au moyen de l'appli AfE ont pu être résolues. Après 42 années de service, Thomas Cadosch, qui a également beaucoup donné pour la ZPV par le passé, a pris sa retraite le 31 juillet 2025 (cf. article sur [www.zpv.ch](http://www.zpv.ch)).

*CoPe:* mis à part pour KoA, la climatisation dans les locaux du personnel et la sécurité dans les trains, la CoPe s'est engagée aussi pour un sac banane pour les assistant-es clientèle mais malheureusement celui-ci a été refusé. La présentation est plus importante pour les CFF que la santé du personnel malheureusement. Le projet pilote «Intenso» a été évalué et sera introduit dès le changement d'horaire 2025/2026 à Zurich, Lucerne, Bienne et Genève.

*Actions à venir pour les membres:* 6 octobre – action pour les membres à Lausanne; 24 octobre – action avec raclette organisée à Genève.

formuler des revendications au détriment des travailleuses et travailleurs. On peut espérer que les négociations à venir avec les États-Unis aboutiront à une réduction des droits de douane pour la Suisse. En outre, les entreprises peuvent réduire la charge douanière par diverses mesures. L'USS invite le Conseil fédéral à poursuivre sa politique de négociation active avec les États-Unis afin de trouver une solution.

Le chômage partiel est un instrument important pour préserver les emplois dans l'industrie. La prolongation prévue de la durée du chômage partiel à 24 mois, proposée par les partenaires sociaux de l'industrie et déjà en traitement au Parlement, est nécessaire pour maintenir les emplois. Il faut désormais que le Conseil fédéral la soutienne. La Confédération et les cantons doivent traiter avec souplesse les demandes de chômage partiel des entreprises.

L'USS demande que la Confédération et les partenaires sociaux se réunissent afin de procéder à une évaluation commune de la situation et d'élaborer des mesures.

## CFF ET CFF CARGO

4<sup>e</sup> Journée B100 du SEV

**SEV.** Quelque 700 collaboratrices et collaborateurs des CFF et de CFF Cargo occupent une fonction principale ou complémentaire de mécanicien ou mécanicienne de locs B100. Dans leur domaine, ces personnes sont des collaboratrices et collaborateurs clés pour le bon fonctionnement de leur organisation. Malgré cela, elles sont toujours en quête de reconnaissance, au niveau salarial mais aussi dans d'autres questions plus générales concernant les conditions de travail. Pour cette raison, le SEV t'invite à une nouvelle rencontre :

**Vendredi 10 octobre, de 10h15 à 16h  
Hotel Bern, Zeughausgasse 9, à Berne. Une collation est prévue pour le repas de midi.**

Nous discuterons ensemble des divers problèmes et défis des B100, échangerons des informations et formulerons des revendications pour l'avenir. Par cette séance, nous voulons donner aux B100 l'occasion de s'exprimer et de faire entendre leur voix.

Plus vous viendrez nombreux, meilleur sera l'impact. Pour s'inscrire, allez sur le site du SEV ou scannez le QR-Code ci-dessous.



## MATERNITÉ

## Femmes enceintes au chômage: protégées?



À l'heure actuelle, les femmes enceintes au chômage ne sont pas protégées en Suisse: en cas d'incapacité de travail pour raisons médicales, l'assurance-chômage n'ouvre le droit qu'à 30 indemnités journalières, et ce même si les femmes concernées ont cotisé pendant des années. Plus grave encore, les femmes enceintes peuvent même arriver en fin de droits avant l'accouchement. Environ 500 femmes perdent ainsi chaque année leur droit à l'allocation de maternité.

**USS.** La commission du Conseil des États refuse de protéger cette catégorie lorsqu'elle est en incapacité de travail ou qu'elle arrive en fin de droit. Les femmes enceintes au chômage risqueront donc toujours de perdre leur protection financière et leur droit aux indemnités chômage – même si cela signifie qu'elles perdent également leur droit à l'allocation de maternité. Ainsi en a décidé la commission du Conseil des États à la mi-août.

Alors que les caisses de l'assurance-chômage sont pleines, la commission refuse d'accorder aux femmes enceintes sans emploi la même protection qu'à d'autres groupes vulnérables. Les femmes concernées risquent ainsi de se retrouver à l'aide sociale. L'USS appelle le Conseil des États à corriger cette décision sommaire et injuste prise par la majorité de la commission, et à faire un pas important vers davantage d'égalité.

## DROITS DE DOUANE AMÉRICAINS

## Poursuivre les négociations, préserver les emplois

**Yves Sancey avec l'USS.** Washington a annoncé le 1<sup>er</sup> août dernier que les exportations helvétiques vers les États-Unis seront soumises à des droits de douane de 39% à partir du 7 août, le plus haut taux en Europe, invoquant le déficit commercial entre les deux pays. Le «marteau des douanes» dégainé par Trump frappe la Suisse de plein fouet, plus durement que l'Union européenne, elle à 15%. Pour de nombreux exportateurs, cela représente un handicap concurrentiel notable, notamment face à leurs rivaux européens et japonais.

Tandis que les horlogers et les constructeurs de machines s'inquiètent pour leurs parts de marché, le monde entrepreneurial compte sur les dernières tentatives diplomatiques et réclame des mesures de politique intérieure, du chômage partiel prolongé à de nouveaux accords de libre-échange. Voici ce que demande l'Union syndicale suisse (USS).

Un droit de douane de 39% représente une charge importante pour les branches exportatrices concernées. Il n'y a toutefois pas lieu de céder à la panique ni de profiter pour

## IMPRESSUM

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

**Tirage:** 8179 ex. (total 30996 ex.), certifié REMP au 13 janvier 2025.

**Editeur:** SEV, [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

**Rédaction:** Michael Spahr (réd' en chef), Renato Barnetta, Markus Fischer, Veronica Galster, Anita Merz, Yves Sancey, Eva Schmid, Tiemo Wydler.

**Adresse de la rédaction:** Journal SEV, Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch)

**Abonnements et changements d'adresse:** [mutation@sev-online.ch](mailto:mutation@sev-online.ch),

031 357 57 57. Abonnement annuel pour non-membres: CHF 40.-.

**Annonces:** Syndicat du personnel des transports SEV, Annonces, case postale, 3000 Bern 6, 031 357 57 57, [zeitung@sev-online.ch](mailto:zeitung@sev-online.ch),

**Pré-press:** CH Regionalmedien AG

**Imprimerie:** CH Media Print AG, [chmediaprint.ch](http://chmediaprint.ch)

**Le prochain journal paraîtra le 19 septembre.**

**Le délai pour les annonces est fixé au 8 septembre à midi, celui de l'agenda au 9 septembre à midi.**

## CANICULE

# Le personnel de conduite souffre aussi des grandes chaleurs

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

L'été a été très chaud cette année avec deux épisodes de canicule fin juin et mi-août. Les températures ont largement dépassé les 30 degrés sur l'arc lémanique et le Tessin, atteignant même les 37 degrés dans le bassin genevois et le Valais central. Nos collègues en extérieur sont touchés, mais le personnel de conduite, malgré la climatisation, est également très affecté par ces chaleurs.

Avec une température de 36 degrés à la gare de triage de Limmattal à Spreitzenbach le 13 août, et sans doute quarante en plein soleil, nos collègues au sol souffrent, comme l'a montré la *Aargauer Zeitung*. Pour affronter la canicule, ils portent des casques avec protection sur la nuque. Dans la mesure où le travail le permet, ils font de courtes pauses supplémentaires. En plus de la crème solaire, les CFF distribuent gratuitement de l'eau, des glaces et des fruits.

A priori, on pourrait se dire que pour les collègues qui conduisent des bus et des trams, la situation est plus enviable, notamment grâce à la climatisation. Si les conditions ne sont pas aussi extrêmes que le long de la voie en plein soleil, les très fortes chaleurs ont néanmoins d'importants effets sur les conditions de travail et la santé de nos collègues de la conduite et nécessitent



des aménagements. C'est notamment ce que réclament nos collègues des transports publics genevois (tpg).

## Genève particulièrement touchée

Genève a été particulièrement touchée par les deux épisodes caniculaires de cet été. Le plan canicule y a été déclenché par le Service du médecin cantonal une première fois entre le 28 juin et le 4 juillet, puis du 8 au 17 août. MétéoSuisse avait émis un avis de canicule de degré 3 sur 4 en Suisse romande et en Valais. Des mesures étaient notamment proposées pour les plus de 65 ans comme des accès gratuits aux piscines et au cinéma

l'après-midi. En outre, Genève a été particulièrement touchée par la pollution par l'ozone très présente. Cela a conduit, pour la première fois à l'activation du niveau deux du plan anti-smog à trois niveaux. Les voitures les plus polluantes ont été interdites et les transports publics sont devenus gratuits.

## Démarches non adaptées à la réalité du terrain

Aucune mesure particulière n'a pourtant été prévue pour le personnel de conduite lui-même. Pour l'entreprise, ce n'est qu'à partir du niveau 4 que les mesures techniques, comme mettre à disposition de l'eau, ou organisationnelles (adaptation des horaires, p. ex.) commencent. «Les démarches que les tpg ont décidé d'entreprendre ne sont pas adaptées à la réalité du métier de conducteur» explique Aurélie Lelong, secrétaire syndicale en charge des tpg. Rien n'est prévu pour des pauses supplémentaires permettant de se mettre au frais un moment pour faire redescendre la température corporelle. Comme nos collègues sont dans un véhicule climatisé, l'entreprise part de l'idée qu'ils sont à l'abri et n'ont pas besoin de bénéficier de mesures particulières.

Or, la grande chaleur externe finit tout de même par s'engouffrer par les portes et faire monter la température interne du bus, en particulier lorsque les arrêts sont fréquents comme en



Distribution d'eau par la section SEV-TPG lors de la canicule.

ville de Genève. Sans parler des problèmes techniques de certaines climatisations très sollicitées qui fonctionnent parfois de manière réduite, la température dépasse très rapidement les 26,5°C à partir de laquelle, selon le SECO, il devient inconfortable de travailler. Quand tout fonctionne, la climatisation du bus est réglée pour qu'il fasse quelques degrés de moins que dehors. Elle peut donc facilement atteindre les 28 à 32°C.

«Quand on est quatre heures de suite au volant dans une cabine de conduite avec toute la concentration que demande la conduite en ville, cette chaleur étouffante finit par peser sur le personnel de conduite. L'argument de la climatisation qui justifierait l'absence de mesures spéciales ne tient pas», fait remarquer Aurélie Lelong.

Le besoin d'hydratation se fait sentir comme pour tous les autres travailleurs. Le problème, c'est que nos collègues ne bénéficient pas de distribution d'eau fraîche aux terminus et que les temps de terminus ne sont pas aménagés, allongés ou d'une durée minimum garantie qui leur permettrait d'aller remplir leur gourde d'eau à un robinet d'eau fraîche.

Par ailleurs, boire plus, cela veut dire aussi aller plus souvent aux toilettes ce qui est difficile sans adaptation des horaires de conduite aux grosses chaleurs.

«Ce qu'il faudrait, c'est adapter les horaires de travail en donnant des

temps plus longs aux terminus pour garantir que le personnel de conduite puisse aller chercher de l'eau fraîche et dispose du temps nécessaire pour un passage aux w.c.. Si ce n'est pas possible, l'entreprise leur amène l'eau aux terminus. On ne peut pas demander aux collègues de voyager avec des gourdes de deux litres pour toute la journée et dire que l'on agira seulement quand nous serons en avis de canicule 4», poursuit Lelong.

## Temps aux arrêts insuffisants

«Entre le niveau 3 et 4, la différence c'est de savoir si la température redescend la nuit. Or cela ne change pas grand-chose sur les conditions de conduite que l'on subit la journée. À partir du niveau 3, il faudrait qu'en sus de temps allongés aux terminus, l'entreprise utilise les relèves en ligne pour permettre aux collègues d'aller se mettre au frais le temps de faire redescendre leur température corporelle. Et si l'entreprise considère que l'impact sur les horaires est trop important, alors elle devrait privilégier des horaires à la fréquence plutôt que des horaires fixes stressants pour les collègues», propose Aurélie Lelong.

Cet été, constatant l'écart entre la procédure théorique et la réalité du terrain et du métier de la conduite, la section SEV-tpg a donc suppléé l'entreprise en allant sur le terrain pour apporter aux collègues des boissons fraîches.

## LECTURE

# Suisse vue du train



Antoine Grosjean,  
L'Événement syndical, no 11, 2025

**Des montagnes, des lacs, des glaciers, des châteaux médiévaux, des trains à vapeur, à crémaillère ou à voie étroite: le guide «En train en Suisse» contient tout cela, et bien plus.**

Un nouveau guide richement illustré présente 35 itinéraires spectaculaires des chemins de fer helvétiques. Avec conseils et bons plans. En voiture!

Le train, c'est bien plus qu'un simple moyen de transport pour aller d'un point A à un point B. Parfois, le but, c'est le voyage lui-même, comme vient nous le rappeler le livre *En train en Suisse*, récemment sorti aux Editions Helvetiq. Un bel ouvrage richement illustré, qui présente 35 idées d'excursions ferroviaires – dont une grande partie sur des lignes touristiques ou de montagne offrant des panoramas spectaculaires – le tout accompagné de conseils pratiques et d'informations historiques.

L'auteur, Diccon Bewes, est un Anglais naturalisé Suisse qui s'est pris de passion pour les trains helvétiques et s'offre chaque année l'abonnement général des CFF. L'imparfait est, hélas, de rigueur, puisqu'il nous a quittés peu avant la publication du livre, emporté par une longue maladie. Mais il nous laisse en héritage ce guide, qui devrait même intéresser celles et ceux qui ne sont pas des mordus de chemin de fer. Diccon Bewes connaissait comme sa poche le réseau ferré suisse, lequel est particulièrement dense et permet d'aller presque dans le moindre recoin du pays par le rail. Y compris à la pointe de sommets comme le Rigi, auquel mène le plus ancien train de montagne d'Europe, datant de 1873.

## Lignes mythiques

Couvrant plus ou moins l'ensemble du territoire national, ces 35 itinéraires étaient les préférés de l'auteur. Ils empruntent certaines grandes lignes des CFF, et aussi les mythiques Glacier Express, Goldenpass ou Centovalli Express, ainsi que de nombreuses petites lignes moins connues mais non moins charmantes. Chaque chapitre comprend une carte, des photos alléchantes, une description du trajet, ainsi que de précieux bons plans, par exemple sur les arrêts incontournables ou sur le meilleur côté où s'asseoir pour profiter de la vue. L'auteur nous raconte également l'histoire de chaque ligne, «parfois aussi captivante que le panorama lui-même, étant donné que les trains ont souvent dû franchir, percer ou contourner des montagnes», comme il l'écrit.

En creux, c'est aussi un portrait de ce pays de trains qu'est la Suisse que nous donne à voir Diccon Bewes. Pays qui, depuis l'inauguration de sa première liaison ferroviaire en 1847 (celle entre Zurich et Baden, longue de 25 kilomètres), a aligné et détient toujours quelques records en la matière: le plus long tunnel ferroviaire du monde, celui du Saint-Gothard; la plus haute gare d'Europe, celle de la Jungfrau; ou encore le chemin de fer à crémaillère le plus raide du monde, celui du Mont Pilatus. Sans oublier que la population suisse est celle qui affiche en moyenne la plus grande distance annuelle parcourue en train par personne.

Des montagnes, des lacs, des glaciers, des châteaux médiévaux, des trains à vapeur, à crémaillère ou à voie étroite: on trouve tout cela dans ce guide, et bien plus encore. De quoi donner envie de courir à la gare s'acheter un billet!

«En train en Suisse», Editions Helvetiq, 2025, 232 pages.

## Retraité·es

### 4. 9. PV Vaud

**Journée de marche au tour du Lac Brenet, vallée de Joux (VD). Rappel.**  
**Rendez-vous :** dès 08.10 dans le hall central de la gare de Lausanne. **Horaire aller :** Lausanne dép. : 08.27 / Le Day : arr. 09.08 – dép. : 09.12 (bus) / Le Pont : arr. 09.27.  
**Marche et équipement :** dès l'arrivée à la gare du Pont, nous prendrons le temps de marcher tranquillement autour du lac Brenet durant deux petites heures, au grès du sentier didactique. Equipez-vous de bonnes chaussures de marche et de bâtons nécessaire à vos équilibres. Nous prendrons le temps de deviser tout en marchant et d'apprécier un apéro servi en un lieu bucolique. Sans stress, c'est une **marche facile**. Vers les 11 h 45, nous rejoindrons la gare du Pont pour descendre, en bus jusqu'à la gare de Vallorbe. **Au buffet de la gare de Vallorbe**, nous vous proposons de déguster un repas commun. Le **menu proposé pour 18.50 frs** se composera d'une salade, des filets de perches et d'un dessert.  
**Horaire retour :** Selon l'envie de chacun, au 16 ou au 47 de chaque heure.  
**Remarque importante :** chaque personne est responsable de l'achat de son titre de transport du lieu de son domicile jusqu'au Le Pont, Vallorbe et retour.  
**Invitation** aux collègues qui ne voudraient ou ne pourraient **pas faire la marche**. Ces collègues peuvent toujours nous rejoindre pour partager le repas de midi au buffet de la gare de Vallorbe. Merci de vous inscrire.  
**Renseignements et inscriptions tout de suite...** (réservation train-bus et repas) auprès de Dominique Tissières tél. 079 176 77 16 ou domi.tissieres@bluewin.ch *Le comité*

### 4. 9. PV Fribourg

**Soupe de chalet au Gros-Prarays sur les Monts de Marsens**  
 Les organisateurs sont heureux de vous accueillir à la traditionnelle soupe de chalet. **L'accès** est assuré par bus TPF pour Marsens, départ de Fribourg à 11h06, arrivée à Marsens à 11h56. Le retour de Marsens est fixé à 16h18 ou à 17h, avec arrivée à Fribourg à 17h02 ou à 17h59.  
 Les **participants en transports publics avisent l'organisateur** pour organiser le transport depuis l'arrêt de Marsens (village).  
 La soupe de chalet et les cafés sont offerts. Les desserts sont les bienvenus, merci d'avance ! Boissons à disposition sur place à prix raisonnables. La rencontre a lieu par n'importe quel temps.  
 Pour les besoins d'organisation, nous vous prions instamment d'**annoncer votre participation**, avec votre conjointe/conjoint/partenaire, et vos amis bienvenus en précisant les noms et prénoms à l'organisateur, Jean-Paul Hadorn, portable 079 946 75 42 ou par mail à l'adresse jphadorn@hotmail.com jusqu'au lundi 1<sup>er</sup> septembre à 12h. Venez nombreux !

### 11. 9. PV Jura

**Sortie officielle de la section au chalet du ski club de Rebeuvelier**  
 Apéro, dîner, café offert par la section. Les boissons sont à disposition sur place.  
 Pour les **marcheurs**, rendez-vous gare de Delémont à 8h45, bus pour Rebeuvelier dép. 8h56. Arrivée 9h15, marche autour de Rebeuvelier.  
 Pour les **non marcheurs**, rendez-vous au chalet dès 11h45.  
 Pour ceux qui viennent avec le car postal, Delémont dép. 11h46, arrivée du bus à Rebeuvelier poste à 12h05.  
 Un service de voiture peut venir vous attendre à l'arrivée du bus sur demande. Vous êtes toutes et tous les bienvenus.

Prière de **vous inscrire** jusqu'au lundi soir 8 septembre vers Benoit Koller, par WhatsApp ou natel: 079 810 51 94 ou E-mail: kollerben@bluewin.ch

### 18. 9. PV Valais

**Rencontre des membres**  
 Nous avons le plaisir de vous accueillir à cette rencontre le 18 septembre à **Ardon**. Nous vous donnons rendez-vous dès 11 h à la gare d'Ardon. A cette occasion, le repas (raclette) incluant les boissons vous sera proposé au **prix imbattable de Frs. 25.-** par personne.  
**Délai d'inscription:** Jusqu'au 10 septembre chez Margrit Schaller par téléphone (079 366 94 10) ou par email (pv.vs@bluewin.ch). Le comité espère une forte affluence.  
 Prochaine manifestation: La fête de Noël à Martigny le 11 décembre à la salle communale de Martigny. Des informations détaillées vous seront communiquées dans le journal SEV de novembre. Meilleures salutations. *Votre comité*

### 19. 9. PV Biel/Bienne

**Réunion des membres**  
 A 14 h, au Restaurant Bahnhof, Bahnhofstrasse 3, à Brügg BE.  
 Sous la direction du coprésident Roger Schweizer, nous traiterons les points statutaires. Nous devrons, entre autres, élire un délégué pour le DV PV-SEV du 07.10.2025 à Grolley. En point culminant, notre membre Paul Rohrer nous parlera de sa vie professionnelle aux chemins de fer. Son intervention sera soutenue par Pierre von Ballmoos avec une documentation photographique. Nous accueillons également les partenaires des membres de SEV-PV à nos événements. *Le comité*

### 8. 10. PV Vaud

#### Course d'octobre. Visite Arche de Noé à Vicques (JU)

**Où allons-nous ?** L'Arche de Noé existe ! Elle a échoué à Vicques dans le canton du Jura. Ses cales regorgent d'animaux empaillés, rescapés du déluge qui méritent notre visite.  
**La visite :** durée environ 2 heures comprenant une présentation orale de 20 minutes, suivie d'une vidéo de 7 minutes, agrémentée de la visite libre des galeries, suivi d'un apéro sympa, avec le traditionnel gâteau à la crème du Jura (le totché), vin blanc, eau, jus...  
**Combien? Le forfait, par personne, est de Fr. 60.-.** Ce forfait comprend le trajet en car Delémont - Vicques et retour + Visite Arche de Noé + apéro + le repas de midi.  
**Comment s'y rendre ?** En transports publics, au départ de Lausanne: 08h04 V 3 / départ de Renens : 08h11 V 1 / arrivée à Bienne: 09h13 V 3 / départ de Bienne 09h19 V2 / arrivée à Delémont 09h48 V 1. Pour le transport, de la gare de Delémont à Vicques, l'aller et retour avec les Bus Catherine, Delémont, gare sud.  
**Se sustenter.** Le repas est prévu dans la vieille ville Delémont, au restaurant de la Croix Blanche, nous dégusterons le menu du jour (Entrée - plat - dessert - café et eau minérale compris). Le vin et autres boissons sont à la charge des participants.  
**Et après?** Retour à pied du restaurant jusqu'à la gare de Delémont, environ 15 min.  
 Pour les personnes à mobilité réduite, possibilité de descendre en bus à la gare.  
 Puis le retour dans vos foyers. Delémont dép. 16h12 V 1 / Bienne arr. 16h41 V 4 / Bienne dép. 16h48 V 5 / Yverdon arr. 17h29 / Renens arr. 17h50 V4 / Lausanne arr 17h56.  
**Titre de transport :** chaque personne est responsable de prendre son titre de transport de son lieu de domicile jusqu'à la gare de Delémont, aller et retour.  
**Inscriptions obligatoires** jusqu'au 29 septembre via D. Tissières par mail: domi.tissieres@bluewin.ch ou par tél. 079 176 77 16. Venez nombreux. Membres sympathisants et accompagnants bienvenus. *Org. Comité SEV PV-Vaud*

### PV VALAIS

## Sortie annuelle à Loèche



Depuis la gauche: Walti Schmid, Patrick Rouvinez et Harald Pfammatter.

**Peter Rolli.** Le bâtiment de la salle bourgeoise à Loèche soumis à la protection nationale suisse des bâtiments est probablement l'hôtel de ville gothique le plus beau du Valais. Cette tour, issu d'une ruine, fut construite de 1541 à 1543 par l'architecte Ulrich Ruffiner et complètement restauré en 2006/07 en collaboration avec le département fédérale et cantonale de l'entretien des monuments. Encore aujourd'hui, l'administration communale et bourgeoise ainsi que le tribunal de circonscription de Loèche/Rarogne ouest siègent dans ce lieu magnifique. Une infrastructure moderne a été rajouté en sous-sol pour accueillir plusieurs événements dont notre sortie annuelle cette année. Un grand merci va à notre vice-président Harald Pfammatter qui a parfaitement organisé cette sortie le 25 juin dernier.

Nous nous sommes donc rencontrés dans ces murs empreints d'histoire sous un soleil de plomb et plus de 50 participants ont trouvé

le chemin pour accéder à cette tour. L'apéro fut servi dans la cour attenante de la tour. Comme l'équipe de cuisine du comité était décimé, nous avons pu faire appel à notre traiteur « presque maison » de longue date Hilaire Pierroz et son équipe qui nous a concocté un magnifique repas dont il a le secret (voir aussi photos sur la Homepage de la section). Un grand merci à lui et son team. Le point fort de cette journée fut sans aucun doute la prise de congé de notre caissier de longue date Walti Schmid qui a pratiquement œuvre dans l'ombre pendant 15 ans pour le bien de la section. Un petit cadeau pour lui et son épouse Frieda lui a été remis et nous les remercions de tout cœur pour leur engagement pendant toutes ces années. Merci beaucoup Walti !

Pour rappel, voici nos prochaines manifestations :

18 septembre – raclette à Ardon  
 11 décembre – Noël des Bas-Valaisans  
 16 décembre – Noël des Hauts-Valaisans

### VPT LAC LÉMAN

## Assemblée générale et jubilaires fêtés



**Le secrétaire .** Le groupement des retraités de la CGN a tenu son assemblée générale le mercredi 21 mai 2025 à 11 heures au refuge du Censuy à Renens.

Un des points forts de cette assemblée a été de distribuer les certificats d'ancienneté et de féliciter, avec la présence de quatre des membres du comité SEV VPT-lac Léman, les trois collègues jubilaires dont vous trouverez la photo ci-jointe à cet article: Il s'agit de Messieurs Mercanton Bernard, (excusé) 60 ans de partenariat, Chenaux Olivier et Schwarz Jean-Charles 50 ans de partenariat.  
 À l'issue de cette assemblée très harmo-

nieuse, le comité a invité les membres à un apéritif sur la terrasse du refuge, suivi d'une bonne raclette, d'un dessert glacé et du café.

Les autres points forts de notre assemblée ont été d'honorer les disparus en 2024, la réélection du comité actuel du groupement pour 2 ans et de présenter la future sortie d'été qui aura lieu le 22 août prochain à la vallée du Cerdon (Ain), ainsi que la date de notre prochain repas d'automne qui aura lieu le jeudi 6 novembre à l'auberge de la Fleur de Lys à Prilly.

Le comité et le groupement vous adressent ses meilleures salutations.

**Girard Claude;** 1965; chef de gare, Saignelégier, VPT du Jura.

**Liniger André;** 1946; maître-artisan (Handwerkmeister), Renens VD, PV Vaud.

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

# Agenda 10/25

### DÉCÈS

## LIBÉRALISATION DU RAIL SOUS LA LOUPE

## Évolution défavorable en Suède



Michael Spahr  
michael.spahr@sev-online.ch

**Qu'a apporté la libéralisation du rail en Suède ? La chercheuse suédoise Malin Malm s'est penchée sur cette question pour l'institut Katalys. Les résultats montrent que 40 années de libéralisation des marchés et de dérégulation n'ont amené aucune amélioration. Bien au contraire. Aujourd'hui il est nécessaire et urgent d'envisager une réorientation afin de renforcer le rail, pour lui permettre de relever les défis du futur.**

Le rapport intitulé «Market reforms at the end of the road : How we create a functioning railway for the 2030s» de Malin Malm analyse l'évolution du secteur ferroviaire, en particulier en Suède et en Europe de manière générale. Partout en Europe, le chemin de fer est un moyen de transport efficace sur le plan énergétique offrant une grande capacité de transport des marchandises et des voyageurs. Il joue un rôle central dans l'organisation civile et militaire pour les situations d'urgence, comme dans la guerre en Ukraine où il a grandement contribué aux évacuations et au transport des équipements. Toutefois, le rail de-

mande plus d'investissements et s'avère moins flexible que d'autres moyens de transport comme la voiture ou l'avion. Il exige une planification à long terme et une infrastructure bien développée avec les coûts que cela sous-entend.

Le rail s'est développé en Europe dès la nationalisation au XX<sup>e</sup> siècle, qui a favorisé l'efficacité et la coordination. Puis dans les années 80 la dérégulation a fait son apparition, d'abord en Suède où la séparation entre l'infrastructure et l'exploitation a été introduite dès 1988. Ces réformes ont progressé ensuite dans l'UE dans le cadre de quatre Railway Packages qui ont encouragé la concurrence et l'ouverture des marchés.

#### Problèmes de la libéralisation des marchés

Malin Malm cite plusieurs problèmes qui ont vu le jour après la libéralisation des marchés :

- **Position concurrentielle :** le rail a perdu des parts de marché en faveur d'autres moyens de transport comme la route ou le transport aérien. Malgré les objectifs européens d'augmenter la part du trafic ferroviaire, cette dernière stagne, voire baisse.

- **Socialisation des pertes :** les tronçons régionaux non rentables sont financés par les impôts alors que les lignes qui permettent de réaliser des bénéfices sont privatisées. Cela amène

une répartition inégale des coûts et des bénéfices.

- **Conditions de travail :** les dérégulations ont amené au personnel ferroviaire de moins bonnes conditions de travail, ce qui a accentué les conflits sociaux et les problèmes liés à la sécurité.

- **Pas d'attrait pour les investissements privés :** le marché est dominé par une poignée de grandes entreprises étatiques qui se concurrencent entre elles. Les entreprises privées ne sont pas ou très peu attirées.

- **Difficultés d'organisation dans les situations d'urgence :** la fragmentation du système rend plus difficile la mobilisation des ressources en situation de crise.

#### Exemples de succès et réorientation

L'Espagne est un exemple positif, les investissements dans les lignes à grande vitesse y ont amené des prix de billets plus bas et plus de voyageurs. L'Espagne dispose du plus grand réseau à grande vitesse d'Europe, ce qui a renforcé la capacité concurrentielle du rail. Le rapport argumente que ce succès est dû aux investissements dans l'infrastructure plutôt qu'à la libéralisation du marché.

Dans son rapport, Malin Malm recommande une réorientation de la politique ferroviaire européenne et propose trois priorités principales :

- **Priorisation des bénéfices publics :** le train devrait être considéré en tant qu'infrastructure publique qui est utile à la société. Le principal objectif ne devrait pas être la concurrence mais la promotion de l'intérêt public, en particulier en ce qui concerne l'organisation dans les situations d'urgence et la protection du climat.

- **Renforcement de la capacité concurrentielle européenne :** les intérêts des voyageurs doivent être placés au-dessus des intérêts des compagnies ferroviaires. Les structures de monopole doivent être régulées afin d'améliorer l'efficacité et l'accessibilité du système.

- **Garantie de bonnes conditions de travail :** des conditions de travail durables, stables et équitables sont incontournables pour la sécurité et la fonctionnalité du système ferroviaire. Les syndicats et les CCT doivent être respectés afin de réduire les conflits et d'augmenter l'attractivité du secteur. Le rapport conclut que l'orientation axée le marché et la concurrence n'a pas livré les résultats escomptés. Au lieu de cela, la politique ferroviaire devrait plutôt miser sur les bénéfices publics, la collaboration européenne et le développement social durable. Une nouvelle stratégie de l'UE pourrait jeter les bases d'un système ferroviaire solide et durable capable de relever les défis des années 2030.



## AMBIANCE NOCTURNE SUR LA PLAGES

Simon Rom

Lorsque le jour touche à sa fin à Ibiza et que le soleil a depuis longtemps disparu dans la mer, un autre décor s'éveille. À la lueur des lampadaires, les chaises sont alignées en rangées ordonnées, telles les gardiennes silencieuses de la journée

écoulée. Elles attendent que le matin les libère à nouveau pour accueillir l'agitation des baigneurs. Simon Rom, originaire de Berne, est un passionné de voyages et immortalise des lieux magiques comme cette plage d'Ibiza.

?

QUIZ

## Es-tu incollable?

### 1. Le nouveau président de l'AS a appris deux métiers. Lesquels ?

- Pâtissier et assistant-clientèle
- Cuisinier et chef circulation des trains
- Médiaticien et enseignant

### 2. Quelle était la raison principale de la création de SEV-GATA il y a 25 ans ?

- Manque de représentation et d'écoute pour les mécaniciens et personnel au sol.
- Mécontentement vis-à-vis des itinéraires de vol chez Crossair.
- Des tours de service trop longs

### 3. La surveillance des postes de travail en Suisse est..

- autorisée si elle sert à améliorer l'efficacité
- autorisée si la majorité des collaborateurs y consent
- autorisée dans des cas exceptionnels, sans nuire à la santé et à la liberté de mouvement

### 4. La conductrice de bus Paula Pythoud s'engage comme ...

- présidente de la section TPF du SEV
- présidente de la sous-fédération VPT
- présidente de la commission féminine de Suisse romande

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 9 septembre 2025**:

Par e-mail: [mystere@sev-online.ch](mailto:mystere@sev-online.ch)

Sur internet: [www.sev-online.ch/quiz](http://www.sev-online.ch/quiz)

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

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

Solution du quiz N° 9/2025:  
c/a/b/b

C'est **Francis Mauron**, La Plaine, membre de la PV Genève, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

# Paula Pythoud, conductrice de bus aux TPF

Yves Sancey  
[yves.sancey@sev-online.ch](mailto:yves.sancey@sev-online.ch)

Depuis mai, Paula Pythoud préside la section SEV-TPF, les transports publics fribourgeois. Les compétences acquises dans ses anciens métiers, un caractère tenace, l'envie de garantir de bonnes conditions de travail pour ses collègues et de trouver des solutions l'ont motivée pour accepter le poste.

On s'est donné rendez-vous en fin de matinée à la gare routière de Fribourg pour son dernier trajet direction Bulle. La climatisation marche bien dans le bus. Ce n'est pas tout à fait anodin avec la canicule qui s'annonce les jours suivants. Le trajet est agréable et varié. Paula salue ses collègues quand elle croise un bus. Dans une montée, une cycliste ralentit le bus. Elle se cale derrière, calmement. À la première occasion, la cycliste s'écarte pour la laisser passer. Paula la remercie de la main. La conduite est fluide. Le bus passe devant de belles fermes et longe le lac de Gruyère. Arrivée à Bulle, elle fait le plein, le compte de recettes de la journée puis me raconte sa trajectoire autour d'une bonne crêpe.

#### Du Portugal à Thyon 2000

Paula a passé son enfance et son adolescence non loin de Lisbonne au Portugal. Ses parents travaillaient dans l'usine de cigarettes Tabacouira. L'ambiance à la maison n'est pas rose. « Je

garde de cette époque des souvenirs mitigés. C'est pour ça que je suis partie. » Après l'école obligatoire, à 15 ans, elle quitte le domicile parental puis arrive en Suisse à 17 ans. Aînée de la fratrie, c'est elle qui ouvre la voie. Son oncle et sa tante l'accueillent à Thyon 2000 en Valais. Elle y devient sommelière puis exerce à Montreux.

Alors qu'elle veut faire l'école hôtelière, elle rencontre son mari de l'époque, agriculteur aux Sciernes (Fribourg) et sa vie change de direction. Elle donne des coups de main à l'auberge du village, la Pinte des Lys. Elle travaille aussi comme paysanne au domaine (traire, faner, conduire le tracteur, l'administration, etc.) et comme jeune maman de quatre enfants dont elle est très fière. Elle fait aussi de la conciergerie pour l'école. Plus tard, elle conduit des bus scolaires durant une dizaine d'années : « J'ai fait les permis nécessaires et j'ai même été responsable des tournus et des planifications, en étroite collaboration avec les communes et les enseignants. J'ai toujours aimé conduire, mais c'est à cette époque que je me suis rendu compte à quel point c'était le cas. Je rêvais de conduire des poids lourds et voyager à l'international. J'ai passé les permis. Cela ne s'est pas fait. » Après son divorce, elle postule aux TPF qui l'engagent en novembre 2017. Elle s'y plaît et prend des responsabilités. Elle devient coach et forme les nouveaux et nouvelles. Elle trouve aussi le temps de s'occuper de ses cinq petits-enfants. « Quand je peux et que j'ai congé, je les garde. Je suis une jeune grand-mère qui travaille et, longtemps



YVES SANCEY

femme d'agriculteur sans LPP, je dois aussi veiller à ne pas me pénaliser pour la retraite. » Son travail est varié entre l'agglomération bulloise (mobul) et la campagne. « C'est ce que j'aime dans ce métier, ce n'est pas monotone. » Le seul problème, ce sont les grandes amplitudes des journées avec les longues pauses dans les trous du milieu de la matinée et de l'après-midi. Comme elle n'habite pas trop loin du dépôt, elle peut passer à la maison en cas de longues pauses.

#### Marques de reconnaissance

« J'aime le contact avec les gens et les expériences que l'on vit. Rien que ce matin, un monsieur m'a remercié pour mon sourire et mon accueil. Un garçon m'a offert une fleur. Ça fait du bien. Ces marques de reconnaissance donnent une valeur à notre travail, parce qu'il y a aussi les autres choses parfois plus désagréables. »

Sa rencontre avec le SEV ? « Je me suis syndiquée dès mon entrée aux TPF ! Un collègue m'a tendu le dépliant et je me suis engagée directement. Le syndicat, ce n'est pas que la dimension de protection juridique importante dans notre métier, mais aussi la solidarité et l'idée de défendre nos valeurs, nos conditions de travail et nos droits envers l'entreprise. Cela m'a motivé. » Elle s'engage rapidement au comité en tant que représentante des dépôts de Bulle et Jaun. « J'ai pu constater que le SEV est utile pour répondre aux demandes et aux besoins des membres afin d'améliorer leur quotidien. J'étais en première ligne et je pouvais faire remonter les problèmes

et en discuter avec l'entreprise. Cela m'a beaucoup plu. On voit que les choses bougent. »

Elle s'investit en 2023 à la commission des femmes SEV-TPF puis à celle du SEV, puis au comité d'organisation de l'assemblée romande VPT qui a eu lieu à Fribourg l'année passée. « J'aime m'engager. Avec tout ce que j'ai vécu et mes différents métiers, je suis riche de ces expériences. À 56 ans, j'aimerais montrer l'exemple à mes enfants et petits-enfants, qu'ils soient fiers de moi. » Quand Fritz Haenni, le président de la section sur le départ, lui demande si elle voudrait reprendre le poste, elle n'a pas besoin de réfléchir trop longtemps pour accepter. « Ces trois premiers mois ont été intenses, confie-t-elle. C'est très enrichissant mais c'est aussi beaucoup de travail, de téléphones, de messages. Je peux heureusement m'appuyer sur la secrétaire syndicale Patricia, sur la vice-présidente Laura très disponible, sur l'expérience de Fritz et sur un super comité très diversifié. Des pistes et des améliorations concrètes se dessinent pour les prochains mois, mais c'est encore un peu tôt pour en parler ici ! »

Pour se ressourcer, Paula aime beaucoup les balades et la lecture, dont les romans. La plume et la fleur de vie qu'elle porte en tatouage indiquent les valeurs cardinales qu'elle défend avec ténacité : amitié, amour, harmonie et protection. « On dit que j'ai du caractère, c'est vrai, mais j'ai bon caractère », glisse-t-elle en rigolant. Plus sérieusement, en partant, elle me donne une phrase qui résume bien sa vision : « Seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin. »

## DES VOLS SUR LE RAIL !

Frida Bünzli

