



SEV N°13

Le journal du Syndicat du personnel des transports



JOURNÉE B100

Être mieux reconnu

► p. 5

©MANU FREDERICH

ÉDITORIAL d'Aroldo Cambi

Un puits sans fond

► p. 3

Nous avons déjà publié plusieurs articles sur le changement de prévoyance pour le moins douteux à la Société de navigation du lac de Lugano (SNL) : conflits d'intérêts flagrants, voire embarrassants, frais d'administration de fortune cinq fois plus élevés, sous-performance massive et durable... Tout cela nous a motivés à déposer une plainte auprès de l'autorité de surveillance, aux autorités compétentes à Zurich.

Cette procédure complexe prendra plusieurs mois, et probablement à fin 2025 ou au début 2026, nous aurons un résultat de l'autorité de surveillance. Nos constatations sont si frappantes et consternantes que nous pouvons difficilement imaginer qu'elles n'auront aucune conséquence. Nous attendons, avec patience et confiance, ces conclusions.

Toutefois, la SNL ne semble pas avoir la même patience, ni la même confiance. Notre secrétaire syndical en charge du dossier Angelo Stropini et moi-même avons été invités à une séance de conciliation. Le deal proposé était exprimé très simplement : « Retirez vos accusations et nous ne vous poursuivrons pas en justice. » Il va de soi que nous avons rejeté cette « pseudo-offre » avec fermeté et indignation.

Entretemps, la SNL a été sujette à de nombreuses interpellations au Parlement tessinois. En plus des nombreuses questions autour de la caisse de pensions, des crédits accordés et amortis pour un montant total de 391 712 CHF demandent d'être clarifiés. Le président de la SNL Agostino Ferrazzini a le droit de signer seul au nom de la SNL et l'explique ainsi :

« En 1916 déjà, mon prédécesseur avait la signature individuelle, cela est une tradition chez nous. » Non mais quelle plaisanterie ! Et actuellement, on examine également l'octroi d'un crédit à six chiffres à une société de restauration dont le président est Martino Pinelli, un homme de confiance du président de la SNL Agostino Ferrazzini, et dont la vice-présidente est Mirjam Ferrazzini, son épouse. Et comme si cela ne suffisait pas, Gastrolina ne fait même pas vérifier ses comptes...

Le SEV connaît bien ce modus operandi de la SNL dont il a fait l'expérience en menant son enquête sur la caisse de pensions. Il n'est pas acceptable que la SNL se permette d'amortir d'énormes crédits et simultanément, décide de licencier trois collaborateurs méritants !

Formation

Pourquoi la formation syndicale est-elle très importante ? Une discussion.

2

Charte

D'où vient la charte contre la violence ? Les pionniers racontent l'histoire.

4

Pompiers CFF

Une journée sur le site d'intervention avec le train d'extinction et de sauvetage.

6

Décisions du congrès en vigueur

Le délai référendaire pour les décisions prises lors du congrès 2025 est écoulé depuis le 11 octobre et personne n'a fait recours. Les décisions relatives au rapport social SEV 2022–2025, aux textes d'orientation 2025–2029, aux nouvelles propositions au congrès et à la révision des statuts, du règlement de gestion SEV et du règlement sur les organisations internes du SEV sont donc entrées en vigueur.

Cactus pour CFF Cargo

Pro Alps (anciennement Initiative des Alpes) décerne cette année son prix satirique « Teufelsstein » à CFF Cargo. Ce prix négatif est attribué aux entreprises dont la politique entrave le transfert du trafic routier vers le rail. Pro Alps justifie l'attribution de ce prix à CFF Cargo comme suit : « L'annonce par CFF Cargo de la suppression de sites d'exploitation ainsi que la politique qu'elle mène depuis plusieurs années contre le transfert sont absurdes, contraires à la volonté de la population et non durables. »

Austérité

La Commission des transports et des télécoms du Conseil des États (CTE-E) rejette diverses propositions d'économies du Conseil fédéral. Elle s'oppose à la fois à la réduction des contributions au Fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) et aux coupes dans la promotion des systèmes de propulsion alternatifs pour les bus et les bateaux. La Commission des finances du Conseil national (CdF-N) se prononce en revanche à une courte majorité en faveur de mesures d'économie dans le domaine du transport régional de voyageurs. La question de savoir si le Parlement suivra effectivement les décisions de la commission reste ouverte et sera débattue lors des prochaines sessions.

Démo à Sion

À l'appel de l'Union syndicale valaisanne, plus d'un millier de personnes ont battu le pavé à Sion le 11 octobre pour demander une amélioration de leurs conditions de travail. Hanny Weissmüller, présidente de la LPV, y a pris la parole. Pour elle, pas de mesures d'économie sur le dos des salarié·es dont le personnel des transports publics.



Matthias Hartwich et Sibylle Lustenberger avec le nouveau programme de formation de Movendo et du SEV.

FORMATION

Mieux représenter nos intérêts

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Dans ce journal SEV, vous trouverez le programme de formation pour 2026. Il contient aussi bien les cours de Movendo, l'Institut de formation des syndicats, que l'offre de formation du SEV. Le président du SEV Matthias Hartwich et la secrétaire syndicale Sibylle Lustenberger, responsable de l'égalité et de la formation au SEV, se sont rencontrés pour une discussion portant sur la formation syndicale.

Matthias Hartwich : Nous publions le nouveau programme de formation. Il s'agit d'un moment approprié pour parler de la formation et du syndicat. Y a-t-il d'autres raisons ?

Sibylle Lustenberger : Oui, Movendo fête l'année prochaine ses 25 ans d'existence. Il est intéressant de mentionner que Movendo n'était pas le premier institut de formation des syndicats en Suisse. Le premier a été fondé en 1912 déjà. Notre travail de formation syndicale repose donc sur une longue tradition. L'objectif est de consolider les connaissances de nos membres pour faciliter leur travail et la représentation de leurs intérêts. Le programme de formation Movendo propose des cours qui sont adaptés et utiles à la vie professionnelle : santé sur la place de travail, sommeil, nutrition, discrimination, mais aussi connaître ses droits et s'engager pour les autres. Simultanément, il s'agit de comprendre les conditions-cadres structurelles et politiques qui marquent le monde du travail. Tou·tes les collègues peuvent en profiter !

Cela a l'air passionnant. La portée de formation chez Movendo repose ainsi sur trois piliers, si j'ai bien compris ? Les qualifications professionnelles, les compétences personnelles comme la rhétorique ou l'animation de séances, et les aspects juridiques comme la loi sur la durée du travail ou les commissions. De nombreux thèmes peuvent

paraître inhabituels pour les gens de l'extérieur, mais ils ont chacun une importance concrète, n'est-ce pas ?

C'est juste. Les cours Movendo sont destinés à toutes les professions, donc ils sont intéressants pour tous les membres. En plus, il y a des cours spécifiques du SEV, par exemple l'introduction à la loi sur la durée du travail (LDT), un cours toujours très apprécié. Ce thème est extrêmement important afin que nos membres connaissent leurs droits à la place de travail et puissent les défendre.

Le premier institut de formation des syndicats a donc été fondé sept ans avant la fondation du SEV. La formation des travailleurs·euses était ainsi déjà un thème central avant même l'existence de nombreux syndicats. Celui ou celle qui comprend le monde, celui du travail, peut prendre des décisions fondées et représenter les intérêts communs avec succès. Aujourd'hui, nous avons aussi des cours au secrétariat central de la Steinerstrasse 35. J'aimerais pouvoir utiliser encore plus intensément nos locaux en tant que lieu de formation et de rencontre, aussi pour des manifestations culturelles. Comment vois-tu cela ?

C'est une excellente idée. Nous pouvons volontiers la développer. Dans des sphères universitaires, je connais des groupes de lecture qui lisent ensemble des livres et en discutent. Nous pourrions examiner ce genre de rencontres pour notre syndicat. Cependant, il est important de tenir compte des conditions-cadres des participant·es comme les temps de trajet ou les horaires irréguliers. Nous avons des collègues qui viennent de loin ou des collègues qui ne trouvent pas si facilement du temps pour suivre un cours.

Il y a quelques années, Movendo a commencé à organiser des webinaires, soit des cours que l'on peut suivre en ligne. Par exemple, avec Pierre-Yves Maillard qui intervient du Palais fédéral. Les offres numériques sont un bon complément, en particulier pour les collègues qui ne peuvent pas venir sur place.

Nous aimerions certes profiter de nos locaux, mais naturellement aussi de la possibilité de suivre des cours en ligne. Notre plateforme d'e-learning est particulièrement intéressante. Grâce à elle, il n'est pas forcément nécessaire de venir à Berne pour suivre un cours, il est aussi possible d'améliorer sa formation personnelle en tenant compte de ses propres besoins et possibilités.

Actuellement, nous travaillons sur un projet pilote pour le personnel des locs, pour la préparation à l'examen périodique. Avec les formateurs CFF, nous mettons au point une plateforme sur laquelle les membres peuvent apprendre de manière autonome, tester leurs connaissances et profiter des possibilités de contact. Si le projet pilote rencontre du succès, nous pourrions ouvrir ce format à d'autres catégories professionnelles et d'autres domaines. De tels formats numériques complètent l'offre de cours en présentiel, mais ne la remplacent pas. L'échange personnel reste primordial.

Le travail syndical tourne autour de l'être humain, des échanges et de la possibilité d'apprendre des autres, et ceci, aucun écran ne peut le remplacer, cela peut tout juste être un complément. Pour conclure, y a-t-il encore quelque chose que tu aimerais recommander à nos membres ?

Chaque membre SEV a le droit de suivre gratuitement un cours Movendo par année et autant de cours SEV qu'il le désire. C'est inclus dans la cotisation de membre. Nos membres utilisent intensivement cette offre. La demande est grande et le programme est apprécié. Les cours qui me tiennent le plus à cœur sont ceux qui concernent le travail syndical et sont destinés aux comités de section, et qui proposent des bases et des exercices pratiques sous forme de jeux de rôles.

Matthias Hartwich : Je souhaite à tous nos membres plein succès dans leurs formations. Ainsi ils seront armés pour lutter, afin de défendre les droits des travailleurs·euses.

SIMON BURGUNDER répond

Assurer le financement de l'extension

Le 9 octobre, le Conseil fédéral a publié le rapport du professeur Ulrich Weidmann de l'EPFZ. Cette expertise contient divers scénarios esquissés pour l'extension de l'infrastructure de transport jusqu'en 2045. Dans quelle mesure le SEV est-il concerné ?

Le rapport Weidmann le démontre clairement : il faut des moyens supplémentaires pour le développement ferroviaire afin de pouvoir gérer les besoins en mobilité qui ne cessent d'augmenter. Le SEV salue le fait que le Conseil fédéral a donné mandat au DETEC d'élaborer une variante prévoyant des moyens financiers supplémentaires. Le FIF doit être augmenté de 10 milliards de francs. Seul un financement durable du FIF permet d'atteindre l'objectif. C'est pourquoi le SEV demande de renoncer aux coupes envisagées dans le programme d'allègement budgétaire 2027 au niveau du Fonds d'infrastructure ferroviaire. Dans le même temps, la marge financière de la RPLP doit être utilisée complètement. Pourquoi les tarifs ne sont pas automatiquement adaptés au renchérissement et étendus aux camions électriques à partir de 2029, comme la Commission des trans-

ports du National le propose ? C'est incompréhensible. Pour le SEV, les investissements ne doivent pas s'en tenir uniquement au béton et à l'acier. Il faut avoir du personnel qualifié en nombre suffisant pour assurer l'infrastructure et l'exploitation de manière fiable et sûre - personnel des locs, assistance clientèle ou nettoyage, mais aussi dans la planification, le service à la clientèle, la sécurité et l'entretien. Un manque de ressources met en péril non seulement les conditions de travail, mais encore la qualité et la sécurité. C'est justement dans le trafic régional voyageurs que le Conseil fédéral veut faire des économies ! Le SEV estime que l'augmentation de 160 millions décidée par le Conseil des États est nécessaire et urgente. Quant à savoir de combien le TRV aura besoin jusqu'en 2028, il faut déterminer cela indépendamment du programme d'allègement. L'argumentation de la commission des finances du National est dangereuse. Si on veut renforcer les TP, il faut être prêt à investir dans le personnel, l'exploitation et l'entretien. Simon Burgunder est coordinateur politique au SEV. As-tu des questions ? Écris-nous à journal@sev-online.ch.



La société de navigation a procédé à ces licenciements après avoir notifié aux syndicats la résiliation extraordinaire de la convention collective de travail.

« Ces trois licenciements ne sont pas une mesure de restructuration dans l'entreprise comme le sous-entend la SNL, mais la raison est clairement anti-syndicale. Les trois collègues licenciés étaient très proches du syndicat et émettaient des critiques au sein de l'entreprise », affirme Angelo Stroppini, secrétaire syndical SEV en charge du dossier.

« Le premier collègue était membre de la commission du personnel, le deuxième était candidat pour la représentation du personnel au Conseil de fondation de la caisse de pensions, et le troisième a fait appel au syndicat pour défendre ses intérêts légitimes dans des questions liées à la loi sur la durée du travail.

Il s'agissait donc de trois collaborateurs dérangeants dont l'entreprise voulait se débarrasser. Cela ne s'est pas passé par hasard juste après la résiliation de la CCT. Il s'agit d'une stratégie claire pour tenir à l'écart de la table de négociations les personnes qui ont révélé diverses dérives relativement préoccupantes. »

Les abus dénoncés par le SEV sont les suivants :

- une gestion peu transparente de la caisse de pensions ;
- le non-respect de la convention collective de travail du lac Majeur ;
- des irrégularités dans l'application de la loi sur la durée du travail et son ordonnance.

Sur ces points sensibles, les syndicats ont toujours rencontré des difficultés à obtenir des informations et à établir un dialogue constructif dans le cadre du partenariat social avec la direction.

Pétition contre les licenciements et les dérives

Les licenciements sont une attaque directe et délibérée envers la liberté syndicale. Ils sont un signe évident d'une politique d'intimidation.

Pour le SEV ils ne sont pas acceptables, surtout dans une entreprise qui reçoit des subventions de l'État. C'est pourquoi la pétition du SEV a été signée par de nombreux collègues de toute la Suisse.

Les signatures sont un signe de solidarité pour les trois personnes licenciées et tout le personnel de cette entreprise qui est aux mains d'un employeur sans scrupules.

Les personnes signataires exigent :

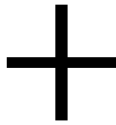
- retrait immédiat des licenciements ;
- intervention urgente des autorités politiques et institutionnelles du canton et de la ville ;
- suspension du financement public aux entreprises qui bafouent les droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs.

Pour Angelo Stroppini, il est bien clair que « l'indifférence n'est pas une option. Les personnes signataires ont réagi, car elles sont conscientes que ce qui est arrivé aujourd'hui à leurs collègues de la SNL pourrait également leur arriver demain. Il n'est pas imaginable que l'on puisse être puni pour avoir défendu ses droits ! »

tessinoise du fameux « cactus ») en guise de protestation. La direction SNL a fait les gros titres à plusieurs reprises ces derniers mois au Tessin à cause d'erreurs de management. Le 29 juillet 2025, elle a licencié trois collaborateurs qui s'étaient engagés sur le plan syndical.

Michael Spahr
michael.spahr@sev-online.ch

Le SEV a envoyé un paquet à la direction de la Société de navigation du lac de Lugano (SNL) avec 1341 signatures et des châtaignes pleines d'épines (une version



Avec 6,08 milliards de passagers-kilomètres, le transport ferroviaire de voyageurs atteint au troisième trimestre 2025 un nouveau record absolu depuis l'introduction du rapport trimestriel des chemins de fer en 2014, selon les données du Service d'information pour les transports publics (Litra) et de l'Union des transports publics (UTP). La barre des 6 milliards a ainsi été franchie pour la première fois. Cela correspond à une augmentation de 4,5% par rapport au même trimestre de l'année précédente. La situation s'améliore quelque peu dans le domaine du trafic ferroviaire de marchandises : les 2,78 milliards de tonnes-kilomètres nettes correspondent à une augmentation de 1,5% par rapport à la même période de l'année précédente et de 1,0% par rapport au deuxième trimestre 2025. Le prochain trimestre montrera si cette légère augmentation annonce déjà un renversement de tendance. Grâce à la forte croissance du transport de voyageurs, les commandes de sillons augmentent de 2,8% par rapport à la même période de l'année précédente.

La situation économique difficile, les nombreux chantiers en Allemagne et l'incertitude qui règne en Italie exercent une forte pression sur CFF Cargo International, comme sur l'ensemble du secteur du transport ferroviaire de marchandises. La baisse des prestations de transport et les pertes financières touchent également durement les salariés. Des licenciements ne sont malheureusement pas à exclure, en particulier parmi le personnel des locomotives et le personnel administratif, ce qui plonge de nombreux employés dans une grande incertitude. L'ensemble du transport ferroviaire de marchandises souffre de retards, d'annulations de trains et d'un transfert des transports vers la route. Les négociations salariales débuteront à la mi-novembre dans des conditions difficiles, avec pour objectif de trouver des solutions équitables et viables pour les employés malgré la pression économique.



25 ANS DE LA CHARTE VIOLENCE

Le regard des pionniers du Gatu

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Le 25 novembre prochain, nous commémorerons les 25 ans de la première charte d'engagement pour une meilleure sécurité dans les transports publics (TP) et la renouvellerons. Retour sur les origines en 2000 avec les initiateurs de la première charte, quand tout était encore à faire.

Fin septembre, au local du SEV à Lausanne, nous avons réuni trois initiateurs de la Charte de 2000 contre la violence. Avec leurs mots, ils nous racontent les débuts de la charte et la bataille jusqu'en 2007 pour que les agressions à l'encontre du personnel des transports soient poursuivies d'office dans la loi. D'autres membres illustres du Groupe autonome des transports urbains (Gatu), intégré depuis à la VPT, comme Martial Sandoz n'ont pu se libérer, ou, comme Frank Kurmann ou Bernard Mottet, sont décédés. Autour de la table, il y a Johan Pain, « père spirituel » de la Charte de 2000, longtemps président du Gatu, ex-président de la section VPT-tl et chauffeur de bus tl (1986-2015) retraité, Gilbert d'Alessandro, ancien membre du comité du Gatu, actuel président central VPT, chauffeur de bus aux TPF et ancien président de section TPF urbain, et Pierre Dovat, secrétaire du Gatu, chauffeur de bus (1975-1992) puis de tram (1992-2017) retraité aux tpg, membre du comité central et ex-président de la section tpg-Exploitation.

SEV, le journal: Pourquoi en 2000, vous est venue l'idée d'une charte contre la violence ?

Johan Pain: Il y avait des problèmes de violence en Suisse romande dont nous étions témoins au Gatu. Nous étions sans protection.

Gilbert D'Alessandro: Chauffeurs et contrôleurs avaient un sentiment d'insécurité. Quand je suis arrivé dans le groupe, on combattait clairement aussi bien la violence physique que verbale. Les deux font mal. Certains gestes aussi. En 1998, je me suis fait méchamment agresser. Aux Tpf, il n'y avait rien. Ça forge cette envie de venir au Gatu et de travailler sur cette charte.

JP: Dans nos rencontres et nos échanges avec des syndicalistes d'autres villes européennes comme Montpellier, nous avons appris qu'ils s'étaient dotés d'une charte. Nous avons invité les collègues français à Lausanne où nous avons organisé une table ronde avec le comité et des

sections romandes du Gatu, des représentants des tl, tpg et Tpf urbain, et le secrétaire syndical SEV Francis Barbezat. Les directions ont trouvé que c'était une bonne idée cette charte et qu'il fallait travailler ensemble. Et c'est parti de là.

Pierre Dovat: Le texte, c'est nous, le comité du Gatu, qui l'avons écrit, accompagné par Barbezat. Il fallait qu'elle tienne la route !

Pourquoi les débuts de cette charte sont-ils en grande partie romands ?

GD: Il faut comprendre ce qu'était le Gatu. C'était un groupement qui était insatisfait de la sous-fédération VPT. Un groupe autonome. Nous regroupions avant tout – à près de 90 % – les secteurs urbains du pneu. Et, à part la STI et la Fart et TPL au Tessin, il n'y en avait pas d'urbains syndiqués au SEV dans le reste de la Suisse. Nous avons contacté par la suite le ssp et syndicom.

PD: Le Gatu était avant tout romand. Logiquement, les premières entreprises signataires le 16 novembre 2000 étaient romandes : tl, tpg, tpf, tn, vmcv et trn.

JP: Bernmobil, la première entreprise allemande à signer la Charte en 2001, a ses membres syndiqués au ssp pour des raisons historiques. La même chose pour Zurich et Bienne. CarPostal a signé en 2002. Puis les entreprises de bateaux.

Les questions de violence touchaient aussi les collègues des CFF, non ?

JP: Oui, mais dans les Congrès du SEV, les membres du Gatu étaient un peu vus comme les pestiférés. Au niveau des sous-fédérations CFF, les seuls qui soutenaient, c'étaient les contrôleurs de la ZPV, parce que ça les concernait.

GD: En particulier avec la ZPV Lausanne avec qui nous étions en contact étroit. C'est pour cela que les CFF ont signé la charte en 2002. Du moins l'antenne lausannoise des CFF...

JP: Au SEV, tout ce qui venait du côté du Gatu passait mal et cela finissait parfois en engueulades. On était vus comme trop révolutionnaires et gauchistes. Nous, on voulait un syndicalisme de base. Cette charte, venue de la base, ils n'en voulaient pas trop.

PD: Pourtant, ce qu'on voulait, c'était protéger nos collègues chauffeurs. On demandait par exemple un groupe de travail paritaire entre directions et syndicat pour mettre en avant cette charte et prendre des mesures préventives et de soutien en cas d'agression. Cela a conduit à la pause de caméras dans le bus.

Eva Schmid. Urs travaille dans les remontées mécaniques. Il a tout d'abord été agent de train et aujourd'hui, il est chef-circulation ainsi que chef de gare à la station amont. Il aime le contact avec la clientèle ainsi que le magnétique panorama alpin. Cependant le nombre croissant d'agressions dans le domaine touristique le préoccupe. Heureusement, jusqu'à présent, il n'a jamais été lui-même victime de violence physique.

En revanche, les attaques verbales, il en vit très souvent. Si quelque chose ne fonctionne pas comme ils le veulent, les clients réagissent par des insultes du genre « incapables » ou « idiots ». De tels « dérapages », Urs les appelle ainsi, viennent souvent de la clientèle suisse. Souvent, les gens ne comprennent pas qu'il n'est pas toujours possible de voyager sans réservation lorsque le compartiment est déjà complet à l'heure désirée.

Les choses peuvent parfois devenir compliquées pour monter à bord. À l'entrée en gare, lorsque la barrière s'élève pour laisser circuler les clients qui attendent, beaucoup poussent pour pouvoir avancer. « Tout le monde veut passer en premier », raconte Urs. « On joue des coudes, on court, quelquefois il y a même quelqu'un qui tombe ou qui est repoussé. » Pour cette raison, lui et ses collègues ont la consigne d'ouvrir aussi vite que possible la barrière.

Récemment, un client s'est précipité dans sa direction. S'il n'avait pas été là, cet homme aurait certainement percuté une famille. Urs a toutefois décidé de ne pas bouger et a freiné l'homme de son corps. Après un bref instant de tension, l'individu a accepté la situation et s'en est allé plus loin. Entre les voyageurs aussi, il peut y avoir des scènes agressives. Pendant toutes ces années à ce poste, Urs a assisté deux ou trois fois à de véritables

menaces entre clients, avec des paroles du style : « Je te fous mon poing dans la gueule. »

Malgré tout, il se sent bien protégé. En tant qu'agent de train, il est à l'avant du convoi et les voyageurs montent dans la partie arrière. Le contact radio est également toujours garanti et aussi bien à la gare amont qu'à la gare aval, il y a généralement plusieurs collaborateurs-trices présents. « Cela nous permet de nous soutenir mutuellement dans le team », explique Urs.

Dans tous les cas, Urs constate que le ton est devenu plus rude ces dernières années, c'est ce qu'il a aussi observé à d'autres postes qu'il a occupés auparavant. Beaucoup de client-es sont stressés, certains sont dépassés par l'organisation de leur excursion. « Souvent les gens n'ont pas de patience ni d'égards », dit-il. « Nous faisons tout notre possible pour per-

mettre à la clientèle de vivre une belle expérience, mais, pour cela, il faut du respect des deux parts. » Lorsque, au tourniquet, Urs répète *slowly, do not run*, il s'agit de bien plus qu'une consigne de sécurité. C'est plutôt une prière, pour que les gens fassent preuve de considération mutuelle afin de profiter de manière détendue de leur journée à la montagne

Condamnation

Les agressions verbales peuvent aboutir à une condamnation, comme le relate *La Liberté* du 16.10. Deux passagers particulièrement grossiers et récidivistes ont été condamnés à des peines fermes de jours-amende pour avoir insulté une conductrice et un conducteur de bus en Gruyère. 1800 francs pour « sale p... », « mal b... par un homme », pour l'un et 1400 pour l'autre tout aussi grossier. ysa



De g. à dr. : Johan Pain, Gilbert D'Alessandro et Pierre Dovat, initiateurs de la charte de 2000.

JP: Sauf aux tl. C'est la seule compagnie de bus vaudoise qui n'a pas de vidéosurveillance. Je l'ai dénoncé au conseil communal de Lausanne.

25 ans plus tard, l'histoire vous donne raison, non ?

JP: On ne refait pas l'histoire. Mais c'est vrai que c'est important que les propositions viennent de la base et que le syndicat soit là pour les mettre en œuvre. C'est le cas pour la sécurité et les enquêtes sur la santé de nos collègues. Je suis fier de voir que ces deux problématiques sont au cœur de préoccupations du SEV en 2025.

En 2000, vous pensiez déjà à l'idée que les agressions contre le personnel de conduite soient poursuivies d'office ?

GD: Oui, c'était totalement ça. On voulait se calquer sur le modèle de nos collègues français. Il faut se rappeler que ce sont des conducteurs de bus qui ont écrit cette charte ! On y pensait, mais on ne savait pas comment le formuler. Mais c'était ce que nous voulions avec cette idée de modifier la législation pour renforcer notre intégrité morale et physique qui figure tout à la fin de la charte.

JP: C'est là que M^e Erwin Jutzet a joué un grand rôle. Il était conseiller national fribourgeois PS et avait des mandats juridiques au SEV. Il voyait comment traduire notre idée en loi. Il a déposé une motion aux Chambres fédérales qui a abouti en 2007 à l'inscription de la poursuite d'office dans la Loi sur le transport de voyageurs (LTV) à son article 59.

PD: Notre pétition qui a récolté 10 000 signatures contre la violence dans les transports publics et en soutien avec la motion Jutzet que nous avons déposée en mars 2006 a bien aidé aussi.

GD: 10 000 signatures pour un petit groupe comme le nôtre, c'est énorme. En Suisse allemande, Jürg Hurni, alors chef de train à la ZPV, et le vice-président du SEV d'alors, François Gatabin, ont joué un rôle important du côté CFF.

Et comment est arrivé l'autocollant dans les bus ?

GD: Le Congrès SEV de 2009 a voté la résolution « La sécurité d'abord » et a donné le mandat de faire connaître cet article 59 LTV. En septembre 2010, le SEV et l'UTP, avec le soutien de l'OFT, ont annoncé la création du fameux autocollant à destination des voyageurs que l'on retrouve affiché depuis dans tous les TP.

Il indique que les infractions, répréhensibles selon le Code pénal et commises à l'encontre d'employé-es des TP, sont poursuivies d'office.

PD: Cela a été le déclic pour certaines entreprises un peu récalcitrantes à publiciser cet article de loi.

En lisant le texte de la nouvelle Charte de 2025 en cours de signature, quelle est votre première réaction ?

JP: Il y a de la couleur ! (*rires*) Je pense que c'est pas mal d'avoir précisé ce qu'on entend par violence et agression. Lutter contre les insultes et les agressions verbales est aussi très important. Si l'entreprise ne voulait pas dénoncer une agression verbale, la section suppléait et dénonçait elle-même l'agression au ministère public. On défendait nos membres ! Un usager témoin peut aussi dénoncer une agression. L'idéal, c'est toutefois que ce soit l'entreprise qui le fasse systématiquement pour que les autorités juridiques puissent poursuivre au sens de l'article 59 de la LTV.

Avec le recul, comment jugez-vous ces 25 dernières années ?

GA: Je suis très fier de tout cela et que notre syndicat défende la sécurité des collègues. Le SEV doit se souvenir que ce sont des militants qui ont porté cette charte !

JP: Je suis très fier aussi, même si le sigle du Gatu a un peu disparu de tout. Avec cette interview, on redonne un peu de cette flamme et cela me fait plaisir.

Journée commémorative

25 ans de la Charte contre la violence dans les transports publics.

Mardi, 25 novembre 2025, 10h-15h15, UNIA Egghölzli, Berne

9h30 Café d'accueil
10h Salutations des invité-es, bilan de 25 ans de Charte. Discours d'ouverture. Perspective européenne et suisse.
10h30 Table ronde: Témoignages de personnes agressées et Commission femmes
11h25 Présentations: Bonnes pratiques en cas d'agression; Repas de midi (12h15)
13h Table ronde art.59 LTV. Introduction, la bataille légale, Perspective allemande et du SEV. Table ronde: Quelle application?
14h30 Signature de la Charte 2025



AGRESSIONS (7)

Dans le tourisme: un membre raconte

C'EN EST ASSEZ!

Les mécaniciens de locs B100 exigent la reconnaissance

Renato Barnetta
renato.barnetta@sev-online.ch

Trop de tâches supplémentaires, une rémunération médiocre et un manque de reconnaissance – ce sont les thèmes brûlants qui préoccupaient les plus de 40 participant-es à la 4^e journée des B100 à Berne.

«Lorsqu'on est constamment occupés par les nombreux appels téléphoniques ou les applications sur la tablette, on ne voit pas que le CVM indirectement sort du rectangle de Berne, qu'un train s'approche sur la voie contiguë ou qu'un autre danger menace», explique Philippe Schibli, membre de la commission centrale de la sous-fédération BAU, en décrivant une situation typique. Philippe est conducteur de véhicules moteurs (CVM) B100 et responsable de l'encadrement du personnel avec fonction CVM.

Manque de reconnaissance malgré une responsabilité élevée

Quand la loc est immobile, le CVM a, entre autres, le devoir d'observer la situation dans la gare ou sur le tronçon où il se trouve et d'avoir un œil dessus. «Si un train direct arrive, j'avertis mon collègue qui est en train de dételer un wagon, afin qu'il ne soit pas surpris et pour lui éviter d'être éventuellement happé.» L'utilisation croissante des applis et l'inattention qui en découle inévitablement met en péril la sécurité, préviennent les CVM de CFF Infrastructure.

Les remarques de Philippe Schibli sont confirmées par les expériences de nombreux collègues qui ont discuté le 10 octobre à l'hôtel Bern de la

situation au quotidien dans leur environnement professionnel. Dans des groupes de travail, les besoins les plus urgents ont été déterminés. En plénum, les participant-es étaient tous d'accord: «Nous sommes en fait des chefs de la sécurité avec des fonctions accessoires et, au-delà de cela, des mécaniciens de locs», a déclaré un collègue. Un autre de compléter: «La formation ne correspond plus à la réalité. Mais finalement, c'est nous qui portons toute la responsabilité».

Beaucoup de conducteurs-trices de trains de chantier sont convaincu-es que leur travail accompli consciencieusement a permis d'éviter de graves accidents. Cependant, il leur manque la reconnaissance, tant de principe que financière. «Je n'ai pas posé ma candidature pour un poste de monteur de voies et nous ne sommes pas des monteurs de voies avec des tâches accessoires», souligne un mécanicien de locs avec force.

L'ambiance dans la salle le démontre clairement: la charge des B100 est énorme. Malgré le fait qu'ils doivent porter toujours plus de responsabilités, ils gagnent sensiblement moins que leurs collègues qui sont reconnus en tant que personnel roulant. Ce qui est très frustrant: le personnel loué à des entreprises de construction privées a des salaires bien plus élevés, bien que le personnel CFF ait des compétences plus élevées, plus de tâches accessoires à accomplir et que c'est lui qui porte toutes les responsabilités en fin de comptes. L'injustice de ces conditions renforce encore la grogne des collègues.

Économies des CFF – B100 sur le carreau

«Chez CFF Cargo il a été possible d'obtenir, avec l'introduction des nouveaux profils profes-



Adoption à l'unanimité de la résolution pour une reconnaissance financière adéquate des B100.

sionnels au 1^{er} janvier 2023 et après un processus de négociation conséquent, une classification dans des niveaux d'exigences plus élevés», rappelle Philipp Hadorn, le secrétaire syndical responsable de CFF Cargo au SEV. Alors que les autres membres du «personnel roulant» des CFF reçoivent un forfait journalier, les mécaniciens de locs B100 Cargo sont soumis aux indemnités ordinaires. L'égalité de traitement demandée pour tout le personnel roulant a été jusqu'ici rejetée par CFF Cargo et le groupe CFF. Cependant, la demande a été faite de réexaminer certaines situations particulières dans les régions. Un succès partiel digne de ce nom a ainsi été obtenu grâce à l'engagement en Suisse romande.

Pétition et premier succès

Le secrétaire syndical SEV Vincent Barraud a informé qu'après diverses actions, une pétition munie de plus de 200 signatures et une audition officielle, on a pu obtenir un premier succès: si les mécaniciens de locs B100 assurent des tours «B» ils reçoivent maintenant le forfait journalier. Le problème fondamental subsiste toutefois: les B100 ne sont toujours pas reconnus en tant que personnel roulant. Convaincu, Philipp Hadorn ajoute: «Il est certain qu'en se mobilisant ensemble et en persévérant dans la défense de notre cause qui est légitime, il sera possible d'obtenir des résultats étape par étape.»

«Les années à venir seront de plus en plus difficiles mais nous ne baissons pas les bras», affirme Patrick Kummer, vice-président SEV à la tête de la communauté de négociations, au cours de son exposé. Les CFF économisent de toutes parts afin d'atteindre leurs objectifs financiers.

Chaque petit montant est examiné de près. Mais chaque coupe touche pour finir les collègues qui accomplissent quotidiennement leur travail pour permettre aux trains de rouler.

Résolution adoptée pour plus de pression

Le SEV veut stopper cette frénésie d'économies là où cela est vraiment insupportable et exige des améliorations financières sensibles. La politique actuelle en matière d'économies a des répercussions sur les négociations en cours sur les BAR et pourra aussi rendre plus difficiles les prochaines négociations sur les améliorations de la CCT. «Des améliorations financières sont difficiles à obtenir lorsque le groupe serre un peu partout la vis», fait remarquer Patrick Kummer.

À la fin de la journée, les participant-es étaient toutes d'accord: il faut exercer plus de pression! Michael Buletti, secrétaire syndical SEV responsable du dossier CFF Infrastructure, a mis le doigt où le bât blesse dans une résolution: «Les solutions trouvées jusqu'ici ne sont pas suffisantes. Les collaborateurs-trices assument depuis des années des responsabilités élevées, amènent de grandes compétences et accomplissent de plus en plus de tâches accessoires. Et ils-elles ne reçoivent aucune reconnaissance financière adaptée. Il est grand temps de rémunérer ces prestations de manière adaptée et selon ce qui est pratiqué sur le marché.»

La résolution exige une amélioration durable et sensible des salaires pour toutes les fonctions B100 chez I-VU et à l'Intervention, de même qu'une mise en œuvre rapide des mesures. Elle a été acceptée à l'unanimité et sera remise prochainement à la direction de CFF Infrastructure.

PRESSION SEV – IMPACT POSITIF

Pour les piquets, CFF doit passer à la caisse rétroactivement

Eva Schmid
eva.schmid@sev-online.ch

Il a fallu faire preuve de beaucoup de persévérance ainsi que de ténacité – et que le SEV s'en mêle: les CFF ont fini par céder. Au centre de technique ferroviaire (BTC) à Hägendorf, les indemnités pour le service de piquet seront corrigées et versées rétroactivement au 1^{er} janvier 2022. Pendant des années, les versements ont été trop faibles.

Le personnel de la Logistique et Production à Hägendorf a assuré réguliè-

rement un service de piquet «cas normal», c'est-à-dire qu'il était prêt à intervenir tout de suite sur place, si nécessaire. Cependant, seul un piquet «moyen» avait été convenu et versé – donc une indemnité moins élevée correspondant à une permanence téléphonique sans intervention sur place.

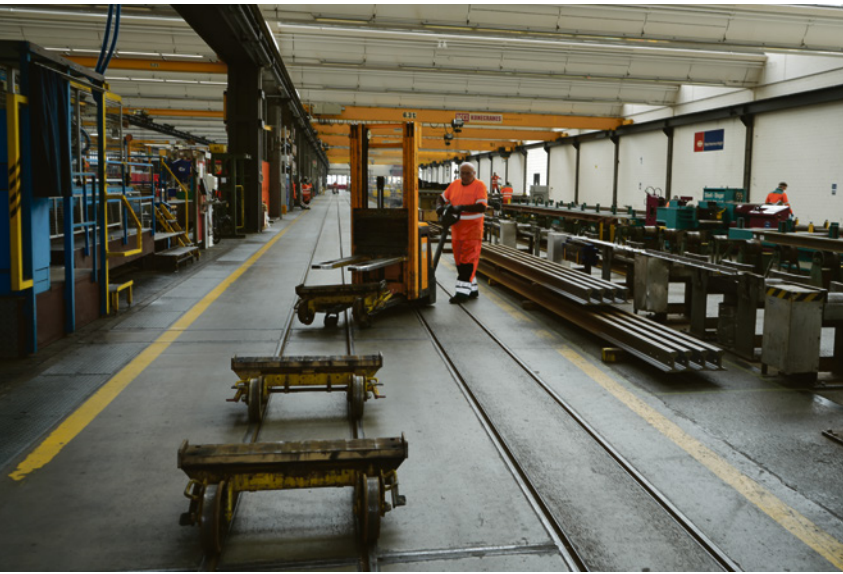
Longue inaction des responsables

Comme le prouve la correspondance échangée entre les collaborateurs et les RH des CFF, pendant longtemps, les responsables n'ont pas montré de réaction. Depuis 2022, les collaborateurs ont signalé à plusieurs reprises que leur engagement dans le service

de piquet avait été rémunéré selon un tarif trop bas, erroné. Cependant, les responsables ont ignoré cette erreur et repoussé le problème aux calendes grecques.

Niveaux de piquet corrigés et paiements différentiels annoncés

En février 2024, «dans le cadre de la nouvelle structure d'organisation BCB», une révision des réglementations a été annoncée sur le service de piquet – mais finalement, il ne s'est rien passé pendant longtemps. Ensuite, au printemps 2025, les niveaux de service de piquet ont été ajustés rétroactivement au 1^{er} janvier 2025.



Le centre technique ferroviaire des CFF à Hägendorf.

Le personnel a été informé qu'il avait droit au versement de la différence pour la période allant de décembre 2022 à décembre 2024 en raison d'une mauvaise classification du niveau de piquet.

Collaborateurs et SEV obtiennent gain de cause

Ce n'est qu'en été 2025 que les choses ont progressé après que les collaborateurs concernés se soient adressés au SEV et que ce dernier ait intercedé. Suite à l'intervention du SEV, le délai pour les corrections a été prolongé d'un an, soit jusqu'en janvier 2022. À fin août, plus de 50 personnes ont

reçu un courrier et les bonifications individuelles leur ont été créditées.

Plusieurs centaines d'heures en temps et en argent dues

Dans certains cas, il s'agissait de plusieurs centaines d'heures que les personnes concernées ont reçues à fin septembre en temps et en argent. «Ce sont des montants importants et nous partons du fait que les CFF feront une information de manière proactive notamment aux anciens collaborateurs qui ont encore droit au versement de ces différences et qu'ils régleront cette affaire», affirme Michael Buletti, secrétaire syndical SEV.

POMPIERS CFF

Une journée sur le site d'intervention



Train d'extinction et de sauvetage (TES) dans le tunnel de base du Saint-Gothard.

Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Si un wagon déraille, si un cerf est percuté ou si un incendie se déclare dans un tunnel, qui intervient pour sécuriser les lieux et rétablir le trafic dans les plus brefs délais? Le train d'extinction et de sauvetage entre en scène dans de tels cas ou lors de toute perturbation. Nous nous sommes rendus à Biasca, dans l'un des 15 sites d'intervention de Suisse, afin d'en comprendre le mode de fonctionnement.

Les pompiers du service d'intervention des CFF sont répartis en 4 unités de surface, avec un total de 15 sites qui emploient quelque 350 collaborateurs-trices professionnelles, dans le but de garantir une intervention dans les 30 à 45 minutes. La sécurité et la ponctualité sont des éléments essentiels et, grâce à la gestion sûre et rapide des événements sur place, le service d'intervention contribue à la sécurité et à la ponctualité du réseau ferroviaire. «Notre tâche principale est d'intervenir en cas de perturbation et d'entreprendre la remise en état.

Parfois, nous sommes présents à titre préventif, en cas d'événements majeurs, par exemple le Rabadan à Bellinzona et les manifestations sportives», nous explique Paolo Tappa, le responsable du site d'intervention de Biasca.

La rapidité d'intervention est garantie par le service C qui doit être capable d'agir dans les 5 minutes en cas de perturbation. S'il s'agit d'une intervention complexe qui nécessite une gestion plus structurée, c'est le service B qui intervient pour coordonner et gérer l'opération. Si le problème est encore plus important, par exemple, lors du déraillement dans le tunnel de base du Saint-Gothard en 2023, il y a dix personnes instruites tout spécialement dans le service A qui gèrent au niveau stratégique avec la direction la manière de parer à la situation.

Si l'intervention concerne uniquement les CFF, c'est le chef de l'intervention ferroviaire qui s'en charge, mais, si d'autres services de première intervention entrent en action et qu'une personne gère l'intervention dans son ensemble, le train d'extinction et de sauvetage (TES) est placé sous la direction des pompiers.

Le siège de Biasca fait partie du «concept d'intervention Sud» et, avec ses 39 collaborateurs, il garantit une présence 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. C'est le plus grand site. Trois casernes de pompiers CFF se trouvent en Romandie: Renens, Genève et Bienne.

Une journée type

Avec Nadir, pompier mécanicien et, depuis cette année, chef de groupe remplaçant, qui nous accompagne sur le train TES, nous faisons l'expérience d'une journée de travail type d'un pompier aux CFF. Sa tâche principale est d'acheminer le train d'extinction et de sauvetage sur le lieu de l'événement et d'accomplir les actions requises en fonction de ce qui s'est passé.

Les tours de service au centre d'intervention prévoient 24 heures de travail et 48 heures libres, ce qui permet de garantir une présence constante, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. «Je débute ma journée de travail à 7 heures du matin et j'ai une dizaine de minutes de briefing avec l'équipe pour planifier la journée, ensuite je dois faire les essais avec le train pour voir si tout est en ordre et puis je passe généralement quelques heures à conduire», nous ex-

plique Nadir qui, en tant que mécanicien B100, doit effectuer au minimum 100 heures de conduite par année.

Dans les moments creux où il n'y a pas d'intervention, on ne reste pas les bras croisés: «Nous faisons du travail d'entretien ou prenons des moments pour la formation interne ou externe, mais nous devons toujours garantir un temps d'intervention de 5 minutes, de jour comme de nuit... la base devient un peu notre deuxième maison», nous explique-t-il.

Si le tour de service dure 24 heures le personnel ne travaille bien sûr pas durant tout ce temps, mais seulement de 7 heures à 12 heures et de 14 heures à 18 heures (sauf en cas d'intervention). Le reste du temps, il doit être présent sur place, à disposition, il peut toutefois faire ce qu'il veut. Dans la base, on trouve des chambres, il y en a une par personne présente, ainsi qu'une salle de relaxation avec une télévision, une cuisine et un local avec des engins de musculation.

Pour l'instant, ce système 24/48 est en vigueur non seulement au siège de Biasca mais aussi à Melide, Erstfeld, Olten et Zurich, tandis que les autres sites assurent une présence 24 heures sur 24 du lundi au vendredi, et un service de piquet le week-end. «À Biasca, nous sommes 20 mécanos avec une formation supplémentaire de pompier et devons suivre régulièrement des cours de remise à jour pour l'une ou l'autre fonction, organisés par les CFF ou des externes.»

Durant ses années d'engagement en tant que mécanicien pompier, Nadir a vécu toutes sortes d'interventions, plus ou moins difficiles. «Peut-être que celle qui m'a le plus marqué était à la suite d'un suicide, la veille de Noël, quand je travaillais à Rotkreuz... surtout vu de période où cela s'est produit. La plus conséquente est probablement celle qui était liée au déraillement du train dans le tunnel de base

du Saint-Gothard en 2023, lorsque nous nous sommes occupés de l'évacuation complète du train et du matériel, jusqu'au début de la remise en état des voies. Il y avait beaucoup de choses à organiser et à réorganiser, beaucoup de va-et-vient... les deux ou trois premiers mois ont été intenses, notamment parce que nous devions également assurer notre travail d'intervention au quotidien», se souvient-il avec fougue.

Train d'extinction et sauvetage

Enfin, nous montons à bord du train d'extinction et de sauvetage, composé de quatre wagons, chacun fonctionnant de manière autonome (à l'exception du wagon-citerne). Le train est équipé de deux lances à eau d'une puissance de 2400 litres par minute et d'une pression de 8 bars, d'un réservoir de 48 000 litres et de 1800 litres d'extrait de mousse.

«Chacune des deux voitures de secours dispose de 60 places et nous pouvons administrer les premiers soins. Nous avons suivi une formation sanitaire de base pour cela mais, en règle générale, un membre de l'équipe ambulancière nous accompagne toujours en cas d'intervention», nous explique Nadir. Les compartiments de ces voitures sont équipés d'un système de ventilation indépendant de l'air extérieur, de sorte qu'en cas d'incendie dans le tunnel, la fumée ne puisse pas y pénétrer et que l'on puisse respirer. Après les voitures de secours et le wagon-citerne, nous trouvons la voiture de secours utilisée en cas de déraillement, et enfin le wagon chimique qui est géré pour nous par les pompiers de Bellinzona, qui s'occupent des interventions chimiques sur toute la ligne ferroviaire du Sopra Ceneri et des tunnels de base du Saint-Gothard (en collaboration avec l'usine chimique d'Uri) et du Monte Ceneri (en collaboration avec les pompiers de Lugano).



Nadir, pompier et mécano, aux commandes du train TES.



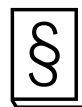
L'intérieur d'un des wagons de secours du TES.



Paolo Tappa, responsable du site d'intervention de Biasca.

ANGLE DROIT

Mobbing sur la place de travail: sortir du silence



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Il y a mobbing lorsque quelqu'un est systématiquement exclu, harcelé ou dévalué sur sa place de travail, sur une longue période. Il ne suffit donc pas d'un événement unique mais il faut des actions répétées qui ont pour objectif ou pour effet de blesser la personne visée ou de l'isoler du team. Par exemple, il peut s'agir de constantes critiques sans véritable fondement, de rétention d'informations importantes ou d'isolement social parmi les collègues.

Sur le plan légal, le mobbing constitue une atteinte au devoir d'assistance de l'employeur qui, selon le Code des obligations et la loi sur le travail, doit protéger la santé et la dignité de ses collaborateurs-trices. S'il est informé d'un cas de mobbing, l'employeur est tenu d'agir en menant des discussions, en organisant une médiation ou en instaurant des mesures organisationnelles. S'il ne le fait pas, cela est punissable.

Voici un exemple concret: Charles (nom modifié), qui travaille depuis de nombreuses années aux CFF, se retrouve sous les ordres d'une

nouvelle supérieure hiérarchique après un changement d'équipe. Au début, les critiques sont objectives, mais, très vite, le ton devient plus tranchant. Dans les séances de team il est régulièrement pointé du doigt par tous les autres et chaque petite erreur est amplifiée. Il reçoit souvent en retard des informations importantes pour son travail et cela l'empêche de tenir des délais. Beaucoup de collègues se tiennent à distance, car ils ne veulent pas se retrouver eux aussi dans le viseur. Charles se sent de plus en plus désécurisé, il dort mal et se met à douter de son avenir professionnel. C'est seulement lorsqu'il commence à noter tout ce qui se passe et qu'il s'adresse au SEV et à la CoPe que les choses se mettent à bouger. On fait remarquer à la supérieure son comportement lors de discussions et une médiation accompagnée est organisée pour Charles, il s'ensuit une amélioration sensible de la situation.

En conclusion: le mobbing n'est pas une défaillance personnelle, mais bien une atteinte à la personnalité qui va clairement à l'encontre de la loi. Celui ou celle qui est touché-e par une telle situation doit absolument documenter tous les événements, informer les personnes compétentes et chercher de l'aide. Personne ne devrait porter tout-e seul-e un tel fardeau.

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Comité central

Service de presse ZPV. Les membres du comité central ZPV se sont rencontrés le 6 octobre pour la 4^e séance à l’hôtel Linde à Stettlen. L’ordre du jour comportait plusieurs points dont le traitement promettait d’être intensif.

Finances : lors de la séance extraordinaire du 03.09.2025, la Coopérative des maisons de vacances et de ski FSG a décidé à l’unanimité de vendre le bien immobilier de Samedan pour la fin 2028.

Affaires ZPV actuelles : violence dans les trains/violence envers le personnel des transports publics. À l’occasion de la journée d’action sur la « violence envers le personnel des transports publics » du 03.09.2025, des actions ont eu lieu à divers endroits dans toute la Suisse pour rendre le public attentif à la grande problématique des agressions envers le personnel des transports publics. Lors d’interviews, des collègues ont raconté leurs expériences de situations violentes avec des voyageurs qui leur ont parfois fait peur, et où ils ont été parfois blessés. La grande présence des médias était réjouissante, ainsi que les nombreux articles dans la presse. Tout juste cinq jours plus tard, un de nos collègues assistant clientèle a été malheureusement agressé par un homme de la manière la plus brutale qui soit, il a été battu et si gravement blessé qu’il n’est plus arrivé à appeler à l’aide. Par chance, un autre voyageur s’en est chargé et il a pu être sauvé. Alors que ses blessures physiques guérissent lentement, son choc psychologique en est encore bien loin. Ce que nous ne comprenons pas, c’est comment le train a pu poursuivre sa route sans contrôleur après seulement 8 minutes sans qu’aucune trace n’ait pu être relevée ? Nous exigeons des CFF un total éclaircissement de ce qui s’est passé.

Processus de départ orienté vers la clientèle KOA : actuellement sur l’IR13 des essais sont effectués entre Saint-Gall et Sargans. Les chefs d’équipe sont formés afin d’accompagner plus tard les assistant-es clientèle lorsqu’ils-elles appliqueront pour la première fois le nouveau processus de départ. Dans les dépôts concernés en Suisse orientale et à Lucerne, divers stands ont été mis sur pieds sur ce thème, le personnel a en outre reçu mandat de suivre une séquence LMS qui leur donne les moyens d’effectuer des parcours avec le nouveau processus de départ.

Évolution pour les chef-fes AC : tout d’abord les CFF n’ont pas voulu entrer en matière sur la résolution de la ZPV, puis le 12.09.2025 ils ont envoyé un courrier A à tou-ttes les chef-fes AC. Au vu des mesures d’économies en vigueur, il y a de quoi se poser

des questions. Dans le texte, il y avait deux fausses déclarations qui ont suscité une réaction de notre part (cf. info sur www.zpv.ch, rubrique ZPV-News). Des nombreuses discussions au cours de la journée et également sur la base des prises de parole lors de l’événement pour les membres sur le Monte Tamaro. On peut déduire que l’insatisfaction, la frustration et le sentiment de non-reconnaissance sont très présents. Lors de premières discussions avec les chef-fes d’équipe, les collaborateurs-trices ont reçu des réponses contradictoires à leurs questions. À ce propos, on doit malheureusement constater qu’on ne sait toujours pas de quoi auront l’air les tâches et la formation des chef-fes AC à l’avenir.

Le thème brûlant suivant était les **négo-ciations sur les BAR :** Massimo Brigatti, Ralph Kessler et René Zürcher ont présenté la situation des négociations. Les positions sont actuellement très figées et il sera difficile de parvenir à un accord. Lors de discussions très émotionnelles, la direction à suivre pour la prochaine ronde de négociations du 15.10.2025 a été définie. Mais pourquoi tant d’émotion ? Ce qui est présenté comme une offre par les CFF est de notre point de vue totalement inacceptable. Leurs exigences correspondent pour nous à des pertes sèches et on en peut en aucun cas appeler cela une offre. Nous attendons avec beaucoup d’appréhension la suite des négociations. Celles et ceux qui désirent recevoir sans délai les infos SEV, entre autres sur les négociations sur les BAR, ont la possibilité de s’abonner à la newsletter SEV directement sur le site internet du SEV (sur la page d’accueil sev-online.ch, sous « S’abonner à la newsletter du SEV », lien direct : sev-online.ch/fr/abonner-newsletter).

Heureusement il y a aussi du positif à re-later... **Élections :** Ueli Eggenberger, représentant de la jeunesse de la section ZPV SRheintal-Chur, se met à disposition en tant que représentant de la jeunesse ZPV. Le comité central l’a élu ad interim à l’unanimité et le félicite pour sa nomination.

Événement pour les membres ZPV : nous nous rappelons avec plein de bons souvenirs de l’événement pour les membres sur le Monte Tamaro. L’excursion a eu du succès avec presque 80 participant-es et tout le monde a éprouvé beaucoup de plaisir, aussi grâce au magnifique beau temps. La ZPV remercie de tout cœur la section organisatrice Ticino pour son grand engagement. Nous attendons maintenant impatiemment l’événement pour les membres de la ZPV RhB qui se déroulera le 26.11.2025 à S-Chanf.

SOUS-FÉDÉRATION PV - PENSIONNÉ-ES

Nouveaux prix des cartes journalières et surclassements FVP

Comité central PV. En 2022, une nouvelle convention relative aux FVP a été négociée avec l’Alliance SwissPass, elle garantit aux retraité-es le maintien de leur droit aux facilités de voyage. Comme toujours dans les négociations, il y a eu des concessions mutuelles. Dans ce contexte, le SEV a dû accepter que la réduction sur les cartes journalières et les surclassements soit réduite à partir de janvier 2026.

Comme nous ne publions que très peu d’informations sur les FVP dans les organes de

presse publics, nous vous renvoyons au site Internet de CFF Benefit à l’adresse raccourcie : <https://urlz.fr/uUhi> ou complète :

<https://company.sbb.ch/fr/jobs-carriere/cug-collaborateurs-trices/retraites/offres/facilites-de-voyage>.

Les nouveaux prix sont indiqués ici. Les sections et le comité central fournissent bien sûr aussi des informations à ce sujet.

HELVETIA

Finances : partir à la retraite sereinement

Je n’ai pas besoin de planifier ma retraite... ou peut-être que si ?

À la retraite, vous ne percevez plus votre revenu habituel, et avec les versements de l’AVS et, le cas échéant, de la caisse de pension, votre porte-monnaie se retrouve nettement allégé. Si vous ne voulez pas vous serrer la ceinture, prenez vos précautions à temps.

Repérer les lacunes le plus tôt possible

Cumulées, les rentes de l’AVS et de la caisse de pension ne représentent souvent qu’environ 60% de votre salaire passé, voire nettement moins si celui-ci était élevé. Examiner tôt la situation en matière de prévoyance permet de repérer à temps les lacunes et de les combler de manière ciblée si nécessaire. Ce bilan de prévoyance est toujours utile en cas de grands changements, par exemple lors d’un changement d’emploi, d’un mariage, de la naissance d’enfants ou de l’achat d’un logement.

L’importance du budget personnel

En planifiant votre retraite, ce ne sont pas seulement les prestations de l’AVS et de la caisse de pension qu’il convient de regarder à la loupe, mais aussi tous les autres fonds de prévoyance, l’épargne et les actifs, sans oublier la situation actuelle et future en matière de logement. Mais en fin de compte, c’est toujours le budget personnel actuel qui détermine dans quelle mesure les lacunes peuvent être comblées. D’ailleurs, 50 ans est un âge idéal pour planifier sa retraite.

Ne pas oublier le logement en propriété actuel

L’étude actuelle sur le logement idéal 2025 d’Helvetia montre qu’environ un tiers des

propriétaires ont utilisé des fonds de prévoyance pour l’achat (détails sur helvetia.ch/etude-logement-ideal). Cela peut entraîner des lacunes dans la prévoyance vieillesse et se répercute aussi souvent sur la capacité à rembourser une hypothèque à la retraite, deux points donc à bien vérifier.

Le conseil professionnel, étape essentielle

La planification de la retraite est une démarche complexe et coûteuse, mais elle donne une vue d’ensemble décisive et met en lumière des pistes judicieuses pour vous y préparer au mieux sur le plan financier. Miguel Balan, conseiller en assurance et prévoyance de l’agence générale Lavaux Riviera Chablais, et ses collègues de l’équipe de conseil SEV se feront un plaisir de vous aider et de trouver avec vous la solution qui vous convient. Plus d’informations sous www.helvetia.ch/sev.



En partenariat avec



Votre assureur suisse

SOUS-FÉDÉRATION ZPV

Personnel d’accompagnement : rencontre des 4 pays

Ralph Kessler. Les assistant-es clientèle suisses de la ZPV ont rencontré du 8 au 10 octobre 2025 leurs collègues du Luxembourg, d’Allemagne et d’Autriche. Cette année, ce sont ceux du syndicat allemand des chemins de fer et du transport (EVG) qui nous ont accueillis chaleureusement. L’échange a été très ouvert et on s’est tout de suite rendu compte que, malgré la distance géographique, les défis sont partout les mêmes dans notre profession.

Parmi les thèmes principaux citons le manque de personnel. Très souvent, on remarque une pénurie de personnel à bord des trains. Toutefois, force est de constater qu’en Allemagne par exemple (1 agent-e de train pour 6 voitures), les réglementations sont beaucoup plus sévères qu’en Suisse. Un autre défi consiste à fidéliser ceux qui s’engagent dans les entreprises de transport public. Fréquemment, on leur fait beaucoup de promesses lors de l’entretien d’embauche et, par la suite, elles ne peuvent malheureusement pas les tenir.

À relever également que ces derniers temps, le « travail en équipe » n’a connu que des améliorations très marginales, voire pas du tout. Il devient de plus en plus difficile de recruter du personnel pour le travail en équipe et dans les tours, notamment pendant le week-end. Souvent, les entreprises font preuve d’un manque de reconnaissance vis-à-vis de ces personnes qui assurent cepen-

dant leur fonctionnement jour et nuit, 365 jours par année.

La violence envers le personnel des transports publics constitue un thème d’envergure. Nous avons parlé à nos collègues de l’action menée par le SEV en date du 3 septembre 2025 et également distribué le matériel pour cette campagne. L’incident survenu le 8 septembre 2025 dans l’IR27 à Sursee LU a choqué tout le monde. Les collègues des autres pays se sont également montrés fort étonnés de la manière dont les CFF ont réagi dans cette affaire : après seulement 8 minutes, le train est reparti, sans accompagnement.

Il est aussi très intéressant de voir comment la présence de la police est organisée dans les gares et les trains et appliquée dans les différents pays. Durant notre séjour à Nuremberg, nous avons constaté qu’au moins deux véhicules d’intervention de la police étaient présents avec des policiers dans les environs de la gare. Les personnes du Luxembourg ont également fait remarquer que chez eux la police est de plus en plus présente dans les gares et les trains. En Suisse malheureusement, nous en sommes actuellement toutefois encore bien loin.

Ces journées ont été agrémentées de la visite du musée ferroviaire de la DB à Nuremberg, du bunker situé au-dessous et de la découverte de la cuisine traditionnelle de Nuremberg.

SOUS-FÉDÉRATION PV

Éviter les départs à la retraite



Roland Schwager remercie Max Krieg (à g.) pour son travail de président de l'AD.

Alex Bringolf. C'est sous un soleil radieux que les délégué-es se sont réunis le 7 octobre à Grolley pour la 110^e AD de la sous-fédération des pensionné-es SEV. Nos deux traducteurs étaient Patrick Rouvinez et Serge Anet.

Le caissier central Daniel Pasche a présenté le budget 2026 en soulignant la baisse du nombre de membres et donc la diminution des recettes. En matière de recrutement, la priorité de

la PV est d'empêcher que les membres démissionnent lors du départ à la retraite. La protection juridique fonctionne aussi en cas de problèmes liés à la prévoyance vieillesse, par exemple. Grâce à des événements tels que des randonnées et des tournois de jass, la PV entretient également les contacts sociaux. D'autres détails du budget, comme l'indexation des indemnités ou l'augmentation de l'indemnité ver-

sée au webmaster, ont été débattus. Au final, le budget présenté est adopté à l'unanimité, sans modification.

Le mandat du président de l'AD Max Krieg prend fin aujourd'hui. Kurt Egloff, de la PV Zurich, est élu à l'unanimité pour lui succéder. Félicitations et merci, Kurt. Le Congrès SEV aura désormais lieu tous les quatre ans. Dans l'intervalle, une Assemblée des délégué-es du SEV sera convoquée. La PV a droit à ce jour à 19 délégué-es. Le CC propose une clé de répartition des mandats afin que les sections puissent désigner leurs délégué-es en temps utile. Après une brève discussion, la proposition du Comité central est acceptée, elle fera l'objet d'une annexe au règlement de gestion de la PV.

L'intégration des FVP dans le SwissPass est pour bientôt. Les informations relatives à la mise en œuvre sont encore vagues et sont attendues avec impatience pour fin octobre. Les nouveaux prix des cartes journalières FVP à partir de 2026 sont disponibles sur le site Internet des CFF, sous la rubrique Benefit->Retraités (*voir p. 7*). Le Comité central et les sections peuvent aider nos membres lors de cette mise en œuvre. Cependant, ce sont avant tout les services FVP des entreprises et les gares encore desservies aujourd'hui qui sont concernés. Important : les abonnements FVP bleus (AG et ½ tarif) restent valables jusqu'à leur date d'expiration, c'est-à-dire en partie jusqu'en décembre 2026.

Les résolutions « Comblent le fossé numérique, un appel à l'équité entre les générations », « Appel à l'alliance du personnel de santé » et « Contre la perte du pouvoir d'achat des retraites »

sont présentées par Max Krieg. Les délégués soutiennent ces résolutions à l'unanimité au nom de la PV.

IA – intelligence artificielle, qu'est-ce que c'est et quelles sont les conséquences pour nous, les retraités ? Jean Christophe Schwaab a expliqué le fonctionnement de l'IA à l'aide d'un exemple simple avec un bancomat. En fonction du jour de la semaine, l'IA « sait » combien d'argent un client souhaite retirer pour faire ses achats et lui propose déjà le montant correspondant. À partir de données antérieures, l'IA apprend et complète de manière « logique » selon son point de vue. Un ordinateur d'échecs est programmé avec des règles, son adversaire humain connaît également ces règles. L'ordinateur calcule plus rapidement les différents coups et les réponses possibles de l'adversaire. L'IA analyse une information, peut identifier des problèmes et proposer des solutions. La complexité s'est accrue.

À l'assemblée des délégués d'aujourd'hui, de nombreux employés des transports publics se sont réunis un mardi dans une salle. L'IA analyse – grève, manifestation ou camaraderie ? En fonction des informations disponibles, l'IA va en tirer des conclusions. Visiblement ravi, le conférencier analyse le carton et tire sa conclusion : « Öppis guets » (quelque chose de bon).

Nous devons faire attention, car nous risquons de moins utiliser notre propre intelligence et donc peut-être de perdre le contrôle de notre savoir. Les données saisies, telles que les compétences sociales ou la rentabilité, déterminent les réponses et les solu-

tions éventuelles. En tant que génération plus âgée, nous ne devrions pas laisser l'IA prendre le pas sur le bon sens. Comme pour les échecs sur ordinateur, les responsables politiques doivent définir des règles afin que les programmeurs et les utilisateurs aient les mêmes spécifications. Chaque jour, les médias nous fournissent des informations erronées et des escrocs tentent de nous soutirer de l'argent à l'aide de l'IA.

L'ère numérique a également fait son entrée dans la Commission des femmes. Le thème abordé est la future présence médiatique de la commission, selon les informations fournies par Andrea-Ursula Leuzinger. Lors de la Journée de formation des femmes, Regula Pauli a donné une conférence et animé une discussion sur le thème du temps de travail et du travail posté/à temps partiel.

Le Conseil suisse des aînés (CSA) espère que le Conseil des États reviendra sur les modifications adoptées dans la loi sur l'AVS qui entraînent une détérioration des rentes de veuves. En outre, le groupe de travail Sécurité sociale observe ce qui se passe pour le financement de la 13^e rente AVS, informe Max Krieg.

À la fin de l'AD, le président central Roland Schwager remercie Max Krieg pour les deux années passées à sa présidence. Max Krieg remercie quant à lui le président central pour les excellentes préparations. Max remercie également les délégué-es pour leur participation active, les deux traducteurs ainsi que Daniel Pasche pour l'organisation et clôt sa dernière AD en tant que président.

SOUS-FÉDÉRATION VPT

Discussions animées et perspectives claires au CC VPT

Ueli Müller. Le comité central (CC) de la VPT s'est réuni à l'hôtel Hirschen à Oberkirch pour sa session d'automne. Sous la direction de Roger Maurer, de nombreux thèmes touchant au quotidien professionnel de nos membres ont été abordés pendant deux jours.

La journée de sensibilisation « Contre la violence dans les TP », qui s'est déroulée pour la première fois le 3 septembre, a reçu un accueil très favorable : bonne résonance dans les entreprises, possibilités d'optimisation ponctuelles – mais une chose est claire : elle sera renouvelée en 2026, idéalement fin septembre/début octobre. Par ailleurs, la VPT/SEV invite à la conférence anniversaire « 25 ans de la charte » le 25 novembre 2025, avec des invités de marque et deux tables rondes (notamment sur l'art. 59 LTV). La nouvelle charte sera signée à l'issue de la conférence.

L'un des points forts était le maintien du salaire en cas de maladie/accident : les allocations versées régulièrement font partie du salaire et doivent être payées au prorata en cas d'absence. Telle est la position de Jean Christophe Schwaab en matière de droit du travail. Le CC-VPT recommande : vérifier la CCT, rassembler les justificatifs, faire valoir son droit avec un calcul de la moyenne – en cas de litige, faire appel au SEV. La VPT continue de suivre cette question.

Le CC a décidé de quatre actions pour 2026 ; les détails suivront dans la lettre de fin d'année. Parallèlement, deux groupes de travail dirigés par Barbara Keller et Pablo Guarino ont élaboré des lignes directrices pour la pratique quotidienne de la publicité :

- Relier les thèmes : associer les actions à des thèmes compréhensibles tels que la violence ou la santé – cela rend le travail syndical tangible.
- Recruter régulièrement : au moins deux actions par an par section.
- Permanence dans la section : tous les deux mois, le jeudi matin, avec le/la secrétaire syndical-e et un membre du comité directeur.
- Être présent partout : couvrir tous les sites ; en cas de lacunes, envoyer au moins un remerciement/cadeau.
- Action de remerciement pour tous : action Saint-Nicolas (« SEV bi de Lüt ») – ouverte aux membres et aux non-membres ; également des soirées barbecue comme

lieux de rencontre accessibles.

- Encourager les échanges : une plateforme pour les sections et les recruteurs actifs afin de partager du matériel et des expériences.
- Créer des incitations : les recruteurs et les sections doivent être récompensés pour leur engagement.

En bref : plus de thèmes, plus de proximité, plus de rythme – et des incitations claires qui donnent envie de participer.

Le CC a fixé le nombre de sièges pour l'AD du SEV : 37 pour le GPT, dont 16 fixes pour le CC. Les autres sièges tournent entre les sections, en tenant compte des branches et des régions linguistiques. Le CC voulait également admettre des invités sans droit de vote. La direction du SEV a rejeté cette proposition. C'est dommage, car des membres motivés dans la salle renforcent la cohésion et le soutien au quotidien.

Du côté des branches

Un sprint final est nécessaire pour l'enquête sur la santé dans les bus (Unisanté) – la VPT mobilise de nouveau par courriel et sur place. Dans le domaine de la navigation, des procédures sont en cours au Tessin concernant la caisse de pension/CCT ; à Neuchâtel, la rénovation du MS Fribourg est suspendue, des absences de personnel ont entraîné des perturbations dans les horaires. Les retraités reviennent sur une manifestation réussie au Rigi, qui a réuni 120 participant-es. Pour 2026, la VPT prévoit de mettre en place un réseau de contacts afin de mieux informer les retraité-es. Les cours Movendo destinés à préparer l'examen périodique sont très appréciés des mécaniciens de locomotive. La VPT envisage désormais d'élargir cette offre.

Le CC lance également les travaux pour le 125^e anniversaire en 2028. Différentes options sont à l'étude, allant d'une grande fête centrale à des formats régionaux. Un groupe de travail a été mis en place pour planifier une action de recrutement spéciale pour l'année anniversaire.

Enfin, le CC soutient la réponse à la section Lac Léman concernant la lettre du Conseil fédéral – solidarité claire, communication claire. Le débat sur la valeur locative provoque des inquiétudes concernant le financement des TP en cas de baisse des recettes cantonales.

PV GENÈVE

Gare souterraine de Genève, rêve / réalité ?



SEV. En ce 15 octobre 2025, c'est une quarantaine de collègues qui se sont réunis au Centre d'animation pour retraités de Genève, le CAD. Et les dames n'étaient pas les moins attentives. Le président Serge Anet a tout d'abord présenté des informations sur l'intégration des facilités de voyage FVP sur le SwissPass. Tous nos membres, retraité-es et actives, membres de la famille, travaillant aux CFF ou dans les entreprises concessionnaires, sont concernés par cette opération qui va se dérouler sur toute l'année 2026. Les services FVP vont contacter toutes les personnes concernées. Le comité se mettra à disposition des membres lors de séances d'information qui auront lieu dès la mi-novembre, afin de répondre à leurs questions et de les aider.

Ensuite le directeur adjoint de Léman 2030, J. Leuenberger, a présenté les travaux préparatoires déjà réalisés dans le cadre du projet de la gare souterraine de Genève. Pour les chantiers principaux, qui comprennent les deux tunnels d'accès à la future gare, d'une longueur d'env. 3,7 km, et la gare elle-même sur 2 niveaux, sous les installations actuelles, avec une multiplication des accès et des espaces pour les voyageurs et les clients, l'avant-projet est terminé. Le projet devrait être déposé en 2026. Les travaux pourraient commencer en 2030, ils dureront 9 ans. Un chantier qui va profondément bouleverser la vie quotidienne des Genevois ; mais il est indispensable pour augmenter la capacité de la ligne Lausanne-Genève.

SANTÉ

Quand le travail rend malade

Gabriela Medici, USS. Extrait d'un texte à retrouver sur www.uss.ch. En Suisse, la pression sur les salarié-es ne cesse de s'accroître. Les journées de travail s'allongent, les exigences augmentent sans relâche. Nombre d'entre eux se sentent déjà épuisés avant même la fin de la semaine.

Les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) confirment ce que les syndicats dénoncent depuis longtemps : le stress au travail progresse, tout comme le nombre de personnes épuisées et les absences. Pourtant, au lieu de renforcer la protection et de soulager les salarié-es, les employeurs et les partis bourgeois exigent toujours plus de flexibilité. Une fausse solution, car derrière ce mot se cache en réalité une exigence de disponibilité quasi permanente pour les travailleurs-euses.

Quotidien sous tension. En sous-effectif chronique, le personnel de santé, par exemple, court d'un-e patient-e à l'autre, sans possibilité de faire de pauses. Beaucoup se plaignent de ne même pas avoir le temps de boire ou de reprendre leur souffle. Parallèlement, ils doivent accomplir un nombre croissant de tâches administratives, souvent après leurs heures, sans rémunération supplémentaire.

Dans le commerce de détail, la pression est également bien réelle. Les plannings changent à la dernière minute, les employé-es en sont informé-es via des groupes de discussion et doivent parfois remplacer des collègues au pied levé durant le week-end. Dans ces conditions, difficile d'organiser ses loisirs ou sa vie de famille. Dans la fonction publique et les administrations, le tableau est tout aussi sombre. La charge de travail augmente, les postes vacants ne sont pas repourvus et les nouveaux outils numériques accélèrent certes les processus, mais aggravent surtout le stress.

Sans surprise, cette évolution se reflète dans les chiffres : près d'une personne active sur quatre se sent fréquemment stressée (OFS). Plus de la moitié des salarié-es déclarent être exposé-es sur leur lieu de travail à plusieurs risques physiques et psychosociaux en même temps (pression du temps, monotonie du travail, absence de pauses, bruit, mauvaises conditions ergonomiques, etc.). Les secteurs de la santé et du social sont particulièrement touchés. Une personne sur trois y

subit régulièrement un stress intense. Beaucoup sont au bord du gouffre – l'épuisement émotionnel progresse, signal d'alerte évident d'un burn-out imminent.

Flexibilité, mais pour qui ? On entend souvent dire que le travail se flexibilise. Mais dans les faits, cette flexibilisation se traduit le plus souvent par davantage de contrôle hiérarchique et moins de prévisibilité pour les employé-es. L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) révèle qu'environ un quart des salarié-es doivent adapter leur temps de travail à court terme au moins une fois par semaine sur ordre de l'employeur, et un autre quart au moins une fois par mois (OFS).

Les absences se multiplient. Quand les salarié-es sont épuisé-es, à bout ou blessé-es, ils et elles finissent par manquer au travail. Les absences pour raisons de santé représentent de loin la cause principale d'absence en Suisse. En 2024, elles ont totalisé 330 millions d'heures, un chiffre en hausse de plus de 50 % en quinze ans (OFS). Le stress lié au travail coûte environ 6,5 milliards de francs à l'économie. (Santé suisse).

Protéger la santé. Malgré cela, la protection légale de la santé reste souvent lettre morte. Les risques psychosociaux – comme le stress, la pression temporelle ou le surmenage – sont rarement pris en compte ou systématiquement suivis. Autre problème : la Suisse ne compte qu'environ 130 médecins du travail, soit un pour 20 000 travailleurs-euses. En comparaison, ce rapport est d'un pour 10 000 en Allemagne et d'un pour 6000 en France. Ce manque de ressources empêche la prévention à large échelle et l'évaluation indépendante des risques sanitaires liés au travail. Sans personnel spécialisé en nombre suffisant, la protection préventive de la santé reste illusoire.

Afin d'empoigner sérieusement la question de la santé des salarié-es, il conviendrait de renforcer les contrôles, de développer la médecine du travail et de faire appliquer systématiquement la protection sur le lieu de travail. Cela passe par des limites claires à la charge de travail, des horaires prévisibles, des périodes de repos suffisantes et le droit à la déconnexion. Ce n'est qu'à ce prix que le travail pourra rester productif, équitable – et digne.

VPT LAC LÉMAN

Les retraités de la CGN en balade en Haute Savoie



Le secrétaire du groupement. En cette année 2024, le comité des retraités a organisé sa sortie en Haute Savoie. Nous avons eu un record du nombre de participants, avec plus d'une quarantaine de personnes.

Après avoir pris le bateau de 07h35 à destination d'Evian, le groupement a été convié à prendre le café et croissants au café « la Vaudaire » avant de prendre le bus pour visiter le Domaine et le Château de Ripaille, avec une visite guidée et passionnante. Le bus nous a alors emmené sur les hauteurs de Bernex pour notre repas de midi au restaurant « Les Marmottes » où nous avons dégus-

té les spécialités de la région. Les extérieurs, situés entre la Dent d'Oche et le lac Léman, étaient magnifiques !

Avant de retourner au débarcadère d'Evian à 17h30. Nous avons pu visiter la distillerie artisanale de Bernex où nous avons dégusté un choix de leurs produits.

Ce fut une journée exceptionnelle, comme toutes les sorties d'été que nous organisons chaque année pour notre groupement.

Le groupement se retrouvera en novembre pour notre traditionnel repas d'automne au restaurant « Fleur de Lys » le 8 novembre prochain.

PV BIENNE

Balade d'automne



Ancien enclenchement de Rubigen.

Marianne Drewes. Peter et Ruth Habegger, nos guides, ont accueilli les 19 participants autour d'un café-croissant au restaurant IL BRUNELLO à Kehrsatz. Aux environs de 11 heures, le 9 octobre, nous avons entamé notre marche vers Belp. La randonnée, qui a duré une heure et demie, nous a permis de longer la maison de la fondation « Terra Vecchia » et de traverser la plaine de l'aérodrome de Belpmoos. Tandis que des avions décollaient et atterraissaient, nous avons rejoint les bords de l'Aar. Après avoir emprunté une allée arborée aux couleurs automnales éclatantes, nous sommes arrivés au restaurant « Jägerheim », où quatre plats délicieux et copieux étaient proposés.

Après le café, chacun pouvait choisir de rentrer directement ou de poursuivre avec une autre randonnée d'une heure et demie jusqu'à Rubigen.

Ce nouvel itinéraire longeait l'Aar à travers la forêt, en passant par le moulin de Hunziken puis juste avant Rubigen une courte montée raide menait jusqu'à la gare. Les passionnés n'ont pas manqué de prendre une photo souvenir de l'ancien poste d'enclenchement avant de repartir. Le retour s'est fait à 16h57 par le S-Bahn via Berne. Un grand merci pour cette belle organisation !

N'oubliez pas : rendez-vous au « Chlouser » le vendredi 5 décembre 2025 au restaurant Bahnhof à Brügg.

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

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, journalsev@sev-online.ch

Abonnements et changements d'adresse: mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Abonnement

annuel pour non-membres: CHF 40.–.

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

Pré-press: CH Regionalmedien AG

Imprimerie: CH Media Print AG, chmediaprint.ch

Le prochain journal paraîtra le 21 novembre.

Délais pour les annonces: 10 novembre à 12h.

Délais pour les sections et l'agenda: 11 novembre à 12h.



Rejoins-nous sur Facebook!



www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft



Sous-fédérations

25. 11.

SF SEV-CFF & SEV-VPT

Journée commémorative « 25 ans de la Charte contre la violence dans les transports publics » (voir page 2).

10h - 15h15, centre de conférence Unia Egghölzli, Berne.

9h30Café d'accueil

10h Salutations des invité·es, bilan de 25ans de Charte. Discours d'ouverture. Perspective européen et suisse.

10h30 Table ronde: Témoignages de personnes agressées et Commission femmes

11h25 Présentations : Bonnes pratiques en cas d'agression; Repas de midi (12h15)

13h Table ronde art.59 LTV. Introduction, la bataille légale, Perspective allemande et du SEV. Table ronde: Quelle application?

14h30 Signature de la Charte2025

Sections

1. 11.

BAU Arc-Jurassien

Assemblée d'automne.

Elle aura lieu le samedi 1er novembre 2025 à 10h15 au Temple des Valangines, Av. des Alpes 18, 2000 Neuchâtel, l'assemblée sera suivie d'un repas, merci de vous inscrire jusqu'au vendredi 24 octobre 2025 au secrétaire, D. Hauri par courriel : sevbauaj@bluewin.ch, SMS, Whatsapp, tél. 079 225 46 82

Ordre du jour :

1. Accueil, bienvenue et liste des présences;

2. Procès-verbal de l'assemblée du 9 mars 2025 à Neuchâtel; 3. Communication de nos 2 invités secrétaires syndical infra; 4. Communication de la sous-fédération SEV-BAU; 5. Communication de la commission du personnel. (CoPe); 6. Information du président Arc-Jurassien; 7. Information et rapport du caissier; 8. Dates 2026 à retenir; 9. Propositions des membres et divers; 10. Jubilaires.

Avec nos meilleures salutations. *Le comité*

5. 11.

AS Ouest

Assemblée d'automne.

L'assemblée aura lieu à 18h15 à l'Hôtel Continental, place de la Gare à Lausanne. Invités : Matthias Hartwich, président SEV, et Vincent Barraud, secrétaire syndical SEV.

8. 11.

BAU Arc Lémanique

Assemblée d'automne.

L'assemblée aura lieu à Lausanne, Espace Dickens (Av. Charles Dickens 4, 1006 Lausanne, à côté du secrétariat romand du SEV) de 10h00 à 12h30. Accueil depuis 9h00.

Notre réunion se poursuivra autour d'un repas partagé dans un restaurant de la place pour ceux qui se seront inscrits.

Ordre du jour :

1. Ouverture de l'assemblée et Bienvenue.

2. PV de la dernière assemblée du 7 mai 2025 – Acceptation.

3. Billet du président.

4. Mesure salariale 2025

5. Affaires syndicales Vincent Barraud, secrétaire syndical (Infra).

6. Communications de la sous-fédération « TRAVAUX/BAU ».

7. Communications de la CoPe.

8. Jubilaires 2025 (seul les jubilaires présents seront honorés)

9. Date des prochaines assemblées.

10. Remerciements et clôture de l'assemblée. Avec nos meilleures salutations. *Le comité.*

6. 12.

RPV Lausanne

Assemblée d'automne.

L'assemblée aura lieu au restaurant le Milan, Boulevard de Grancy 54, 1006 Lausanne.

Ordre du Jour : Ouverture, Liste des présences, Rapport du président, du caissier et de la commission de gestion; Correspondance et communication du comité, Divers.

Un souper vous sera offert après l'assemblée. Inscription pour l'assemblée et le souper Jusqu'au : 29.11.2025. Envoyer votre réponse à : Joray Sébastien, chemin de Gravenay 19, 1030 Bussigny, Tél : 079/444.70.42 ou par email : sebastienjoray@bluewin.ch

Retraité·es

6. 11.

PV Fribourg

Assemblée d'automne.

L'assemblée commence à 14h15 à Fribourg, Centre Le Phénix, Rue des Alpes 7, salle Marcello.

C'est avec plaisir que votre comité vous invite à participer à la traditionnelle assemblée d'automne de la section PV Fribourg. Veuillez svp retirer votre agenda SEV 2026 dès 13h45 avant le début de l'assemblée fixé à 14h15. L'ordre du jour sera distribué sur les tables. Après le déroulement de la partie statutaire, la parole sera donnée à M° Michel Mooser, professeur titulaire à l'Université, notaire à Bulle, sur le thème « Planification successorale ». La collation aura la forme de plateaux de fromages. Veuillez annoncer votre présence, avec votre conjointe/conjoint au secrétaire, JL Scherz, soit par email : jlscherz@bluewin.ch ou SMS au no 079 252 02 51 ou par tél au portable no 079 252 02 51

Dernier délai: lundi 3 novembre 2025, 12h00

Au plaisir de vous accueillir. *Le comité*

6. 11.

VPT Lac Léman

Repas d'automne

Après une magnifique sortie d'été dans la vallée du Cerdon (dans l'Ain) qui a rencontré un vif succès, le comité vous propose, comme chaque année, un repas de chasse à l'excellente auberge de la Fleur de Lys à Prilly le jeudi 6 novembre prochain, dès 11h30. Inscription jusqu'au lundi 3 novembre à Marc de Monès par courriel : monbonron@bluewin.ch, par téléphone : +41 79 685 57 17 également par WhatsApp.

Notre groupement se retrouvera également en décembre prochain à « l'Arbre de Noël » organisé par la VPT Lac Léman sur un bateau de la CGN.

Avec nos meilleures salutations. *Le comité*

10. 12.

PV Vaud

Fête de Noël

Le comité a le plaisir de vous inviter le 10 décembre à 14h, à la salle Cazard, Pl. du Marché 15, à 5 minutes du M2, station Riponne-Béjart. L'ensemble musical La Mérinette ouvrira les festivités. Puis remise de l'insigne de fidélité aux membres ayant 40 ans d'appartenance au SEV et d'honorer tous les jubilaires pour 50, 60 et 70 ans de sociétariat. Notre collègue Pierre-Alain Combremont, nous apportera son traditionnel message de Noël. Informations sur le programme des activités 2026.

La 2ème partie sera animée par un ensemble vocal féminin : Les Ephémères, vous offrira une mosaïque des chants de leur répertoire. Comme d'habitude, friandises et boissons vous tendront les bras. Nous vous attendons nombreux à ces retrouvailles. Vos épouses et époux ainsi que vos compagnes ou compagnons sont cordialement invités. *Le comité.*

Rencontres-débats organisées par les Archives contestataires et le Collège du travail

Se mobiliser autour du travail: faire l'histoire et l'écrire

vendredi 31 octobre

et samedi 1^{er} novembre 2025

Le Pneu - 28, rue du Vélodrome - 1205 Genève

Se mobiliser autour du travail: faire l'histoire et l'écrire

vendredi 31 octobre

19h30 - 21h

Quel est le travail des mobilisations au travail ? Les apports des analyses féministes du travail gratuit

Maud Simonet, sociologue, autrice de L'imposture du travail. Désandrocentrer le travail pour l'émanciper, 10/18, 2024

Suivi d'une discussion et d'une verrière

samedi 1^{er} novembre

9h - Accueil

9h30-11h

Quelles ressources pour l'écriture de l'histoire des mouvements sociaux en Suisse romande ? Bilan et perspectives

Présentations suivies d'une discussion

11h15-12h30

Engagements militants

Anina Zahn, La mobilisation des chômeuses et chômeurs en Suisse (1975-2002)

Anne-Valérie Zuber, "Robots jour et nuit, non merci!", mobilisations féministes contre le travail de nuit des femmes dans l'horlogerie (1984-1992)

Discussions avec le public

12h30 - Pause repas

Le Pneu - 28, rue du Vélodrome - 1205 Genève

archivescontestataires.ch
collegedutravail.ch

Le travail change à grande vitesse. L'introduction de l'intelligence artificielle efface déjà le souvenir de la désindustrialisation marquant les années 1990, qui elle-même estompait la mémoire des grandes concentrations ouvrières du premier XX^e siècle. Caisses automatiques, vente en ligne, travail de plateforme: les innovations technologiques qui bouleversent notre quotidien au travail semblent s'imposer à nous sans qu'il soit possible d'en contrôler le rythme ou le contenu. La rapidité des changements dans les formes du travail nous plonge dans un présent permanent: notre travail n'a pas d'histoire, puisqu'il est sans cesse en transformation.

Dans ces conditions, l'histoire et la mémoire des mobilisations autour du travail permettent d'opposer une résistance à l'accumulation que provoquent les changements accélérés dans lesquels nous sommes projeté-es. Débattre du passé, étudier les différentes formes qu'ont prises les luttes autour du travail au cours du temps, se positionner dans la continuité ou en rupture avec ces formes historiques: tout cela contribue à nourrir les mobilisations présentes.

avec le soutien de

Ville de Genève
Fondation G. Cella pour l'histoire suisse
Union syndicale suisse
Parti socialiste genevois
Communauté genevoise d'action syndicale

Archives contestataires

COLLÈGE DU TRAVAIL

2, boulevard Carl Vogt - 1205 Genève
archivescontestataires.ch
collegedutravail.ch

PV FRIBOURG

Visite au Musée de la Bière ex-Brasserie du Cardinal

Roland Julmy. Jeudi 16 octobre 2025. Dix-huit membres de la section SEV-PV Fribourg se sont plongés dans l'univers brassicole en visitant le Musée de la Bière de Fribourg. Situé là où se trouvait la (regrettée par beaucoup) Brasserie du Cardinal.

Visite très instructive sur l'art de brasser la bière, mais aussi sur l'évolution de cette

industrie en ville de Fribourg. Après un petit apéro dans le bistrot historique du musée, nous avons rejoint le Restaurant des Menteurs, situé juste à côté. Là, nous avons dégusté un très bon menu végétarien, à la grande surprise des amateurs de viande. Merci aux participantes et participants pour votre bonne humeur.

Brügger Alexandre; 1944; chef du mouvement, Neuchâtel, PV Neuchâtel.

Depallens Pierre; 1941; Lutry, VPT TL.

Moret Gérard; 1956; monteur, Ollon VD, VPT La Plaine-du-Rhône.

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

Agenda 13/25

DISCUSSION AVEC LA PRÉSIDENTE DE KAPERS

Rempart contre le dumping social

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

Kapers, syndicat partenaire du SEV au sein de l'Union syndicale suisse, défend les intérêts du personnel de cabine dans le domaine de l'aviation. Sa présidente Sandrine Nikolic-Fuss, elle-même hôtesses de l'air chez Swiss, nous parle de la pression croissante sur les conditions de travail, de la lutte contre le dumping social sur le plan juridique et de l'importance de la collaboration syndicale.

Sandrine Nikolic-Fuss, quels sont actuellement les principaux thèmes qui préoccupent kapers ?

Notre branche est extrêmement instable. À peine les transports aériens se remettent-ils d'une crise que la suivante se profile. Actuellement la menace est une subversion massive de nos places de travail. Nous sommes confrontés à un dumping social structurel alimenté par le modèle de *wetlease* (location d'avions avec équipage à d'autres compagnies aériennes, souvent dans des pays avec des salaires moins élevés et une moins bonne protection sociale).

Pour le personnel au sol qui est représenté par SEV-GATA, dernièrement une décision



Sandrine Nikolic-Fuss de kapers discute avec Matthias Hartwich du SEV.

de justice très claire a été prise : celui ou celle qui travaille en Suisse doit être engagé-e aux conditions suisses. Cependant pour vous, le personnel volant, ce jugement a constitué un grave revers. Pourquoi ?

Parce que la Direction de l'économie publique du canton de Zurich, en tant qu'instance de recours, a révisé une décision de l'Office cantonal de l'économie et du travail et a décidé que cette réglementation ne s'appliquait pas au personnel volant. Cela ouvre tout grand la porte au dumping social. À l'avenir les compagnies aériennes suisses pourront engager des équipages étrangers à des salaires nettement plus bas. C'est clairement un désavantage concurrentiel pour nous mais aussi un coup bas pour le marché du travail suisse. C'est complètement absurde, car par

cette décision, le dumping social reçoit quasiment la bénédiction des autorités.

C'est pourquoi le SEV vous soutient de manière solidaire. Qu'allez-vous faire maintenant ?

Nous avons fait recours afin que le canton revienne sur sa décision. Au moins, grâce à notre initiative, il a été décidé que le personnel au sol devait être protégé. Nous voulons maintenant obtenir la même chose pour le personnel volant. Toute l'Europe a les yeux rivés sur nous, cela constitue un précédent.

Si nous perdons, le modèle de *wetlease* fera école sans plus aucun contrôle. En Europe, on a déjà un sentiment accru de Far West. Des compagnies aériennes, qui ont en fait leurs propres avions et équipages, de plus en plus les louent et couvrent leurs besoins par du personnel meilleur marché et du matériel qu'elles louent également. Nous ne lâcherons rien et, si nécessaire, nous irons jusqu'au Tribunal fédéral. Il ne s'agit pas uniquement de nous, mais d'une protection pour toute la branche.

Les suppressions de postes qui menacent chez Swiss créent de l'insécurité. Qu'en pensez-vous ?

Le groupe Lufthansa veut économiser et cela concerne aussi Swiss. Ce sont surtout les postes de l'administration et du personnel au sol qui

sont touchés, mais cela se répercute naturellement aussi sur nous. Actuellement, on dit qu'il y a 400 stewards et hôtesses de trop en Suisse. S'y ajoutent les problèmes techniques et un manque de pilotes.

Notre branche a toujours été sujette aux crises. S'il se passe un incident quelque part dans le monde, c'est tout le trafic aérien européen qui est cloué au sol. Cependant, la pression politique est quelque chose de nouveau : l'Europe veut continuer de libéraliser l'aviation. Cela signifie encore plus de concurrence et d'insécurité pour le personnel.

Quelle est, pour vous, l'importance d'une collaboration avec d'autres syndicats, comme avec SEV-GATA en Suisse et avec la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ?

Cela est extrêmement important. Nous devons agir ensemble. La loi sur les travailleurs détachés ne nous protège pas suffisamment. Nous avons de bonnes bases légales en Suisse, mais seulement sur le papier, car nous ne les appliquons pas suffisamment. Une coopération étroite avec le SEV, qui est fermement ancré dans le domaine des transports, est bénéfique. La collaboration avec l'ETF est également très importante. Nos collègues européens nous voient comme le dernier rempart contre une totale libéralisation.



CHEVAUX SAUVAGES D'ISLANDE

Nicole Bökhaus

Une énergie déchaînée dans les vastes paysages islandais : deux jeunes étalons mesurent leur force dans le vent violent. Un spectacle fascinant qui témoigne de la force, de la liberté et de la vitalité primitive des chevaux islandais.

Cette race est considérée comme particulièrement résistante aux conditions climatiques difficiles de l'Islande. Depuis plus de 1000 ans, le cheval islandais de race pure est originaire de cette île de l'Atlantique Nord, où vivent aujourd'hui environ

90 000 de ces petits chevaux. Nicole, photographe professionnelle originaire de Winterthur, s'intéresse tant à la photographie publicitaire, animalière, que de produits, de personnages, sportifs ou danseurs. Ses oeuvres sont à voir sur boekhaus.com



QUIZ

Es-tu incollable?

- 1. Quand le 1^{er} institut de formation des syndicats a-t-il été fondé?
a. 1912
b. 1919
c. 1925
- 2. Avec quoi le SEV a-t-il protesté contre les abus de la SNL?
a. Des cactus
b. Des bouses de vache
c. Des châtaignes
- 3. À quel groupe appartenaient les auteurs de la Charte contre la violence?
a. Gata
b. Gatu
c. Gato
- 4. La profession de la présidente kapers, Sandrine Nikolic-Fuss, est...
a. présidente à plein temps du syndicat et secrétaire générale de kapers
b. pilote chez Helvetic (pilote de ligne ATPL A)
c. hôtesse de l'air (membre du personnel de cabine) chez Swiss

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 11 novembre 2025**:

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

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

Solution du quiz N° 12/2025:
c/b/a/c

C'est **Daniel Savioz**, Paudex, membre de la section PV Vaud, qui remporte des **bons CFF d'une valeur de 40 francs**.

SUR LES TRACES DE ...

Giuseppe Lupica, mécanicien de manœuvre



Veronica Galster
veronica.galster@sev-online.ch

Nous rencontrons Giuseppe à la gare de triage de Chiasso, à l'occasion d'une journée d'action syndicale. Avec son air espiègle et un contact facile, il sait comment mettre à l'aise ses interlocuteurs. Il est apprécié de tous, on le comprend à voir comment ses collègues s'adressent à lui. Entre deux tours de service, nous trouvons le temps de faire cette interview.

Giuseppe Lupica est né et a grandi en Calabre, près de Soverato, où il a fait l'école hôtelière. Il est arrivé en Suisse à 17 ans, c'était en 1980. « Parmi toutes les branches que nous avons dû apprendre à l'école hôtelière, ma préférée était la cuisine, car je pouvais laisser libre cours à ma créativité. C'est pourquoi je suis allé à Lugano pour travailler en tant que cuisinier à l'auberge du Monte Ceneri, sur la Via Nassa (*la rue la plus chic de Lugano, ndlr*) », nous explique Giuseppe.

Après quelques années dans les cuisines de cette auberge élégante, Giuseppe est passé dans celles des voitures restaurants sur le trafic grandes lignes. Mais il y est resté peu de temps, car, après des restructurations, en 1990 il s'est retrouvé sans travail.

Un peu par hasard, mais sûrement aussi que son expérience sur les voitures restaurants y a joué un rôle, il a envoyé sa candidature aux CFF et a été engagé en qualité d'employé d'exploitation.

Son arrivée aux CFF

« Quelque temps après que j'aie commencé à travailler en tant qu'employé d'exploitation, j'ai été nommé employé de manœuvre, puis chef d'équipe de manœuvre. À ce moment, je n'étais pas sûr de vouloir rester chef de manœuvre, l'alternative étant de devenir mécanicien, mais finalement, j'ai choisi la voie de mécanicien de manœuvre et je fais maintenant ce métier depuis 17 ans, toujours avec autant de plaisir. J'aime conduire ma locomotive et j'accomplis mes tâches très volontiers. Cela me permet d'avoir des gens autour de moi et des contacts avec les collègues. C'est important pour moi, je ne pourrais pas exercer mon activité tout seul dans mon coin », nous confie-t-il.

En quoi consiste concrètement le travail de mécanicien de manœuvre? Giuseppe nous explique que cela dépend des tours de service qui peuvent être très différents: « Parfois, je dois trier des trains, d'autres fois je dois placer un train de l'endroit où il est composé jusqu'à une voie de départ. Et d'autres fois encore, je retire des wagons d'un train parce qu'il y a un pro-

blème avec l'un d'entre eux ou pour sécuriser le chargement. En résumé, nous décomposons et recomposons des trains et nous les déplaçons. » C'est un travail varié dans lequel on ne s'ennuie jamais. Giuseppe est tellement enthousiaste lorsqu'il en parle que l'on ne doute pas un instant qu'il aime ce qu'il fait.

L'engagement syndical

Quel est le rapport de Giuseppe avec son syndicat? « J'ai tout de suite adhéré au SEV en 1990. À l'époque, on faisait cela automatiquement: à peine tu entrais dans les chemins de fer qu'un collègue plus ancien arrivait pour te recruter. J'ai d'abord fait partie du comité de la section Ticino de la sous-fédération du personnel de la manœuvre RPV en tant que secrétaire, jusqu'en 2017. Puis, je suis devenu mécanicien et je suis passé à la LPV (sous-fédération du personnel des locomotives), et là aussi je suis secrétaire dans la section Ticino. »

Pour Giuseppe, l'engagement syndical actif et la solidarité entre collègues sont très importants. On le remarque également à sa manière d'aborder les jeunes qui arrivent à Chiasso et à ses rapports avec ses collègues: il s'intéresse à eux, il leur pose des questions, et si, par exemple, il remarque un collègue qui a un gilet un peu cassé, il demande tout de suite à un autre collègue de lui en trouver un neuf.

« Durant toutes ces années, je me suis toujours préoccupé de conseiller et d'assister mes collègues, j'ai participé à plusieurs congrès SEV et assemblées des délégués, et depuis dix ans je fais partie de la CoPe. »

Durant toutes ces années de travail à Chiasso il a vécu divers changements: il nous raconte qu'au début de sa carrière entre Chiasso triage et Chiasso voyageurs, environ 600 personnes y travaillaient et aujourd'hui, il n'en reste plus qu'une petite centaine.

« Je me réjouis que les CFF embauchent de nouveaux collaborateurs et j'espère que les politiques internationales feront quelque chose pour créer plus d'opportunités d'emploi. Cependant, les guerres actuelles ne nous aident pas, car elles ont un impact négatif sur l'économie des transports sur le plan international », conclut-il.

Hobbies

Giuseppe a deux enfants qui sont adultes. Il a plusieurs hobbies qui occupent beaucoup de son temps libre. Il aime faire de la plongée. D'ailleurs, il vient d'une très belle région de Calabre, avec une mer cristalline qui fait pâlir d'envie les plages tropicales. Il s'intéresse à la numismatique, que ce soit la collection ou l'étude des pièces de monnaie et leur histoire. Et comme si cela n'était pas suffisant, il arbitre parfois des matchs de foot.

CHASSE AUX « MONSTRES »

Tomz

