



# SEV N°14

Le journal du Syndicat du personnel des transports



LAUSANNE

## TL: carton rouge !

▶ p.7

**ÉDITORIAL** de Sibylle Lustenberger

## Les 40 ans de la commission des femmes

▶ p.2

Une commission des femmes existe au SEV depuis quarante ans. Une bonne raison pour dresser une rétrospective, se réjouir des acquis et regarder avec confiance vers l'avenir. Voilà un an que je m'occupe de la coordination des activités de la commission des femmes. J'ai appris à connaître et à apprécier la commission des femmes en tant qu'organe dans lequel les valeurs du mouvement syndical sont appliquées avec enthousiasme et engagement : démocratie, solidarité et encouragement réciproque.

C'est en premier lieu grâce à un petit groupe de femmes qui se sont unies dans les années 80 qu'il existe une telle commission au SEV et nous les en remercions. Elles cherchaient alors à dialoguer avec des collègues rencontrant les mêmes obstacles et menant les mêmes combats qu'elles

dans cette branche dominée par les hommes. En 1985, ces pionnières ont mis sur pied la première journée des femmes, ont présenté des revendications communes et se sont engagées pour que la commission soit ancrée dans les statuts.

Encore aujourd'hui, la commission est marquée par l'énorme engagement dont ces pionnières ont fait preuve et elle s'en inspire. Elle est restée une structure dans laquelle les femmes s'encouragent mutuellement. On y fait de la politique et la confiance en ses propres compétences est consolidée. Les discussions sont animées, les positions s'affirment et les arguments sont défendus avec passion. Pas étonnant que ses membres ont occupé de plus en plus de fonctions dirigeantes au sein du syndicat ou se sont engagées en politique sur le plan national.

Dans la commission, des femmes issues de différentes professions et entreprises coopèrent. En fait, pratiquement toutes les sous-fédérations y sont représentées. Nombreuses sont les personnes qui s'engagent aussi dans leur section ou sous-fédération. Cela montre bien comment le champ d'action des femmes actives dans la branche des transports a évolué depuis les débuts de la commission. Par ailleurs, de nombreux obstacles auxquels les femmes étaient confrontées il y a 40 ans sont malheureusement toujours d'actualité. La commission va continuer de s'engager pour obtenir de bonnes conditions pour les postes à temps partiel, des possibilités de perfectionnement professionnel, des relations de travail respectueuses, des installations sanitaires et des uniformes adaptés. Des thèmes qui nous concernent toutes et tous.

### BAR Voyageurs

Fin des négociations sur les BAR CFF.  
Décryptage avant les votations.

3

### Résolutions BAU

Deux résolutions déposées contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

5

### LNM

Tempête sur le lac de Neuchâtel :  
le personnel navigant est inquiet.

7

## Action LPV à Lausanne



VINCENT BARRAUD

Le 3 novembre dernier, la section LPV Vaud et Bas-Valais organisait une raclette sur le quai 1 de la gare de Lausanne, en présence de la présidente central LPV Hanny Weissmüller. Cela a été l'occasion de rencontrer les collègues et de discuter des sujets brûlants du moment tels que l'accord sur les BAR (sur lequel les membres voteront prochainement) et le concept d'affectation du personnel des locomotives. Plus de 80 collègues ont ainsi pu se rassasier et se renseigner.



LDD

## FEMMES SEV

# « Rendre les femmes visibles – partout! »

## Visite SEV-TS à Onnens



SYLVIAN SAHLI

Le 11 novembre, la section TS Romandie présidée par Sylvian Sahli, accompagnée du secrétaire syndical Vincent Barraud, s'est rendue aux entrepôts de la logistique des Ateliers CFF d'Yverdon situés à Onnens (VD). Une petite cinquantaine de collègues y travaillent dans des conditions parfois difficiles. Pour se prémunir du froid, il leur a été distribué des bonnets. D'intéressantes discussions ont eu lieu exposant certaines problématiques liées à l'accès aux WC, au chauffage du bâtiment et la positive attitude exigée.

## Vos annonces à temps

Le numéro actuel de SEV le journal est l'avant-dernier de l'année. Le dernier numéro paraîtra le 12 décembre. Il y aura ensuite une pause jusqu'au 23 janvier 2026. Si vous souhaitez publier des annonces dans l'agenda de notre dernière édition 2025, veuillez nous envoyer vos textes avant le mardi 2 décembre à 12 heures. Pendant la pause hivernale, nous publierons les actualités sur nos canaux numériques habituels : site web, Facebook et, pour les informations très importantes, par newsletter aux personnes directement concernées.

**Eva Schmid**  
eva.schmid@sev-online.ch

**Dans le cadre du 40<sup>e</sup> anniversaire de la commission des femmes du SEV, l'historienne Rebekka Wyler, nouvelle secrétaire générale du SSP, a effectué des recherches passionnantes. Elle a retrouvé la trace de pionnières qui ont joué un rôle important et a documenté leurs histoires parfois méconnues. Dans cette interview, elle évoque l'histoire de cette commission et des précurseuses qui ont posé des jalons pour plus d'égalité dans le secteur des transports. Rebekka présentera le fruit de ses recherches le 28 novembre lors de la journée de formation des femmes SEV.**

**Tu as effectué des recherches sur l'histoire des femmes dans les transports publics et tu vas en présenter les résultats lors de la journée anniversaire des 40 ans de la commission des femmes, le 28 novembre prochain à Berne. Quels étaient selon toi les piliers du travail de la commission depuis sa fondation en 1985 ?**

Dans les années 80, la commission n'était en réalité pas une véritable commission, mais juste un groupe. Les femmes devaient d'abord faire leurs preuves avant qu'on leur octroie une place statutaire. L'ancrage dans les statuts s'est produit au début des années 90 et ce fut une étape décisive, car cela lui a donné le droit d'être représentée dans les autres organes du syndicat. Un autre jalon important fut la grève des femmes de 1991 : il s'est passé diverses choses, également dans les transports publics (TP), qui ont été qualifiées de "protestations" ou "actions" à cause de l'interdiction de faire la grève. Les années 90 étaient une époque de grands changements sociétaux. De nouveaux thèmes ont vu le jour : le travail et la maternité, la conciliation entre famille et profession, le traitement du harcèlement et des agressions. Les femmes organisées dans les syndicats ont fait changer les choses aussi bien dans les entreprises de TP que dans les syndicats eux-mêmes. Surtout, elles se sont soutenues les unes les autres et se sont ainsi renforcées. Dès 2001, les femmes du SEV ont pu élire elles-mêmes les membres de la commission (auparavant c'étaient les sous-fédérations qui s'en chargeaient). Le travail de la commission s'est

développé, il y a eu un renouvellement des membres et également des thèmes traités. Au fil des ans, les sujets abordés lors de la journée des femmes sont devenus très variés, allant du harcèlement sexuel à l'État social en passant par l'ambiance et la charge de travail.

**Dans ta rétrospective, tu t'es entre autres penchée sur des catégories professionnelles concrètes, par exemple les cuisinières d'équipes et les gardes-barrières, ainsi que les matelotes et les mécaniciennes de locomotive. Parmi toutes les histoires de ces pionnières, lesquelles t'ont particulièrement touchée ou surprise, et qu'est-ce que cela peut nous apprendre sur le travail syndical pour les femmes et dans les transports ?**

Tout ce que ces femmes ont vécu m'a beaucoup touchée. On s'est moqué d'elles, on ne les a pas prises au sérieux, parfois même, on les a maltraitées. Au début, on ne voulait pas d'elles dans les gares, et surtout pas dans les locs ni sur les bateaux. Pendant des décennies, elles ont dû « faire leurs preuves ». Elles n'avaient pas de vestiaires ni de toilettes pour femmes et, parfois même, pas d'uniforme adapté. Les cuisinières d'équipes ont pris soin du bien-être physique et psychique de leurs collègues mais les gens des étages supérieurs ne les ont pas toujours remerciées. Cependant, elles étaient (et sont toujours) toutes tenaces et inventives, elles se sont regroupées et ont trouvé des moyens de se construire une existence, de se créer des marges de manœuvre, et parfois même de réaliser leurs rêves.

**La commission des femmes SEV n'est aujourd'hui plus uniquement un organe pour les femmes et entre femmes, mais elle œuvre en faveur de la diversité, du changement structurel et de la politique syndicale. Quels obstacles structurels vois-tu encore dans le secteur des TP en Suisse, et comment s'expliquent-ils d'un point de vue historique ?**

Aujourd'hui, les obstacles sont plutôt d'ordre sociétal, et bien plus dans les esprits que sur le papier. Auparavant, beaucoup de professions n'étaient pas accessibles aux femmes et les femmes mariées travaillaient rarement (par crainte des « doubles revenus »). Des formations techniques étaient souvent requises et il y avait plus de travaux physiquement pénibles. C'est encore le cas aujourd'hui, mais cela ne dissuade plus

forcément les femmes. Certes, les employé-es des TP sont souvent visibles, donc exposé-es. Ils-elles travaillent fréquemment à des heures où il n'y a pas foule. Cela peut retenir les femmes (mais aussi les hommes) d'exercer ces professions où l'on est souvent confronté-e à des agressions.

**Historiquement, le travail syndical dans le domaine des transports a été fortement dominé par les hommes. Comment est-ce que le rôle des femmes dans le travail syndical s'est modifié durant les dernières décennies et quelles dynamiques vois-tu aujourd'hui au niveau de l'engagement, des fonctions dirigeantes ou de la participation ?**

En bref, il y a certes plus de femmes, mais elles sont toujours en trop petit nombre. Les femmes sont devenues plus présentes aussi bien parmi les militant-es que dans « l'appareil syndical », elles sont plus nombreuses, mais il y a aussi plus de contenus qui les concernent, et plus de revendications. De nombreuses demandes n'auraient pas du tout été défendues activement par les syndicats il y a 40 ans... Cependant les femmes sont toujours en minorité, en particulier dans les fonctions dirigeantes où elles ne sont pas suffisamment représentées. Toutefois, les femmes font preuve d'un engagement important et amènent de nouveaux thèmes. Tous les syndicats seraient bien avisés d'en prendre acte. Au SEV, comme dans les entreprises de TP, ce qu'une femme a déclaré en 2008 est toujours vrai : « J'ai constaté que les thèmes qui concernent les femmes ne figurent à l'ordre du jour que lorsque des femmes participent aux séances. »

**De ton point de vue, quels thèmes ou quelles zones stratégiques doivent être prioritaires afin que la commission des femmes puisse agir efficacement à l'avenir aussi ?**

On aura encore besoin de la commission des femmes au cours des 40 prochaines années. Pour les femmes du SEV, la commission des femmes est l'organe qui leur permet d'échanger et de pouvoir formuler ensemble leurs demandes et revendications. Les thèmes qui seront centraux seront définis par les femmes de chaque génération. Je crois que par exemple la conciliation entre la famille et la profession, de bonnes conditions de travail à tous égards et la violence envers les femmes constitueront toujours des sujets importants.

## TRAFIC VOYAGEURS CFF

# Négociations sur les BAR terminées

SEV-Info (version courte)  
journal@sev-online.ch

**Après des négociations difficiles qui ont duré 10 mois, de nouvelles réglementations sectorielles de la durée du travail (BAR) sont établies pour le personnel de l'assistance clientèle, de la conduite des trains (personnel des locs), de cleaning et de la manœuvre à la Production ferroviaire du trafic voyageurs CFF.**

La communauté de négociations (CN) composée du SEV, du VSLF, de l'ACTP et de Transfair, et la délégation des CFF ont achevé le 10 novembre les négociations sur les dernières réglementations des BAR qui n'étaient pas encore sous toit.

## Pression économique omniprésente

Les exigences d'économies du groupe CFF ont fortement influencé les négociations et rendu en partie impossibles des solutions pleinement satisfaisantes. Pour commencer, les CFF ont rejeté la plupart des revendications de la CN qui demandait des améliorations sensibles pour le personnel et ont lancé une attaque frontale contre des acquis importants pour le personnel dans les BAR. La CN s'est vivement opposée à ces démantèlements et a tenté d'obtenir le meilleur résultat possible compte tenu de ces circonstances. Concernant la nouvelle philosophie de répartition, il convient de rappeler que les CFF peuvent aussi très bien l'appliquer, au moins partiellement, avec les réglementations existantes, unilatéralement et selon leur propre conception. Par contre, les résultats obtenus

dans ces négociations fixent des limites claires. Quelques revendications de la CN seront encore traitées à un autre niveau vu qu'une solution ne servira pas que les intérêts des quatre catégories professionnelles précitées. Il s'agit p. ex. des tours pour l'allaitement, des réglementations du temps de travail pour le personnel temporaire ou des modèles de travail à temps partiel.

Les **nouveautés spécifiques aux professionnels** dans les quatre BAR sont détaillées dans une version plus complète de cet article publiée sur le site internet du SEV : [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch). C'est surtout la philosophie de répartition qui constitue un changement, elle est globalement identique dans les fondements des quatre BAR.

## Nouvelle philosophie de répartition

Trois étapes de répartition sont prévues :

### 1. Répartition annuelle individuelle

Les collaborateurs-trices reçoivent leur répartition annuelle personnelle au plus tard le 15 novembre de l'année précédente. Elle contient comme jusqu'à présent les 115 jours libres, les vacances et d'autres absences déjà connues. Pour les jours de travail, des périodes horaires (fenêtres de temps) sont prévues avec une durée maximale de 11 heures, mais elles peuvent aussi être plus courtes. (Seules exceptions possibles : assistance clientèle accompagnant des supporters de football et trafic voyageurs international.) Dans ces périodes horaires, des prestations sont mentionnées, qui sont provisoires et peuvent encore être modifiées. Hors de ces fenêtres de temps, il n'est pas autorisé aux CFF de planifier quoi que ce soit. Ainsi, le temps en dehors des périodes horaires

indiquées est garanti en tant que temps libre et l'employeur ne peut pas en disposer.

Il n'y a plus de rotation sous la forme actuelle. Chaque collaborateur-trice reçoit une répartition annuelle individuelle qu'il-elle peut influencer à l'avance en communiquant des vœux et préférences. Par exemple, il est possible de définir en tant que préférence que l'on aimerait avoir au maximum six jours de travail consécutifs, ou au minimum deux jours libres consécutifs dans sa répartition. Ces préférences sont garanties. La répartition annuelle est publiée le 15 novembre avec les périodes horaires, et s'applique jusqu'au changement d'horaire en décembre de l'année suivante. Pour la période entre le changement d'horaire et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'après, les jours de travail et les jours libres sont communiqués. Entre le 24 et le 26 décembre, un jour libre est garanti si c'est le vœu du-de la collaborateur-trice, pour autant que l'année précédente la personne ait travaillé durant ces trois jours.

### 2. Répartition hebdomadaire permanente

Les périodes horaires sont remplacées par une planification des prestations à accomplir. Les débuts et fins de service précis sont fixés et se situent à l'intérieur des fenêtres de temps dans la répartition annuelle. Il subsiste toutefois une partie flexible, avant le début du service ou après la fin du service, de maximum 60 minutes.

La répartition hebdomadaire permanente remplace l'actuelle répartition mensuelle. Concrètement, chaque semaine, une nouvelle semaine est publiée de façon à ce que les tours soient connus entre 35 et 41 jours à l'avance. Ensuite, les CFF peuvent disposer seulement de la partie

flexible. Tout autre changement du début ou de la fin du service n'est plus possible sans autre.

### 3. Répartition journalière

La répartition journalière contient les prestations définitives et la partie flexible est remplie en partie ou complètement par des prestations, ou sinon elle est annulée. La répartition journalière définitive est publiée 72 heures à l'avance pour la conduite des trains, la manœuvre et cleaning. Pour l'assistance clientèle, cela est fait 7 jours à l'avance. Cependant, un déplacement de +/-10 minutes est encore possible jusqu'à trois jours à l'avance.

## Suite à donner

Maintenant, le texte des BAR doit être rédigé puis traduit et, ensuite, accepté par les organes compétents des partenaires sociaux. Le SEV va organiser des séances d'information dans la surface ainsi qu'en ligne. Si tous les partenaires sociaux acceptent les BAR, ceux-ci, et en particulier la nouvelle philosophie de répartition, pourront être introduits probablement pour le changement d'horaire 2027, simultanément avec le remplacement de Sopre (le logiciel actuel pour la planification de la production) par IVU.rail. On ne sait pas encore si certaines réglementations seront préalablement introduites.

Si certaines catégories professionnelles, resp. les organes responsables rejettent les BAR négociés, on peut imaginer que, pour ces catégories, les BAR actuels continueront d'être appliqués. Cependant, dans un tel cas de figure, les CFF pourraient être tentés d'introduire unilatéralement la nouvelle philosophie de répartition.

+

-

Le 11 novembre, la **Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a confirmé la directive de l'UE sur les salaires minimums**. Une victoire pour l'Europe sociale ! Il est désormais clair que les salaires corrects en Europe disposent d'une base juridique solide. Les syndicats européens exigent maintenant une mise en œuvre résolue, avec notamment des salaires minimums plus élevés et des négociations collectives plus fortes. De quoi réjouir celles et ceux qui soutiennent la mesure à Fribourg ou luttent contre l'affaiblissement des salaires minimums légaux (motion Ettlin).

Stop aux politiques d'austérité ! La nouvelle étude de l'Union syndicale suisse (USS) sur les finances cantonales montre que **les cantons sous-budgétisent systématiquement leurs recettes** : en 2024, l'écart entre les budgets et la réalité s'est monté à... **2,4 milliards** de francs. Un schéma récurrent ces dernières années. Ce n'est pas un hasard, mais une volonté politique. À l'instar de la Confédération, les cantons font des budgets pessimistes pour justifier des programmes de réduction et la suppression de prestations essentielles pour la population.



**PATRICK KUMMER** répond

## Attribution des trains CFF à Siemens Mobility

**Les CFF acquièrent de nouveaux trains régionaux pour Zurich et la Suisse romande. Siemens Mobility remporte le marché de 2 milliards. Que pense le SEV du fait qu'aucune entreprise suisse n'ait remporté le marché ?**

Il est regrettable qu'aucun fournisseur suisse n'ait été pris en considération pour un marché de cette ampleur. Dans le secteur ferroviaire, qui représente de nombreux emplois hautement qualifiés, cela aurait eu son importance.

La déception est palpable tant dans l'opinion publique que chez les soumissionnaires évincés – et nous partageons cette déception. Parallèlement, il est essentiel que les exigences légales aient été strictement respectées et qu'il n'y ait pas eu de violation du droit des marchés publics. Nous partons du principe que les CFF ont conduit la procédure de manière correcte, transparente et dans le respect des règles en vigueur. Nous n'avons connaissance d'aucune irrégularité. Les entreprises qui ont participé à l'appel d'offres peuvent désormais contester la décision devant le Tribunal

administratif de Saint-Gall. Nous ne partageons pas les critiques hâtives exprimées dans les médias à l'égard de l'attribution du marché.

Pour le SEV, l'avenir à long terme de l'industrie ferroviaire en Suisse est au centre des préoccupations. L'accord de l'OMC sur les marchés publics ouvre certes l'accès de la Suisse aux marchés internationaux, mais cette ouverture s'applique également aux fournisseurs étrangers dans notre pays. Il est donc d'autant plus important de mener une politique industrielle résolue qui renforce le secteur ferroviaire suisse, encourage les investissements et garantit les emplois. Avec l'acquisition des trains à deux étages de Siemens, au moins une partie de la valeur ajoutée reste en Suisse. Selon les déclarations des CFF, la maintenance des nouveaux véhicules sera assurée, comme d'habitude, par les CFF eux-mêmes dans leurs installations de service dans la région de Zurich et en Suisse romande.

Patrick Kummer est vice-président du SEV et responsable du dossier CFF. Tu as des questions ? Écris-nous à [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch).

## AGRESSIONS (8)

# « Un passager a essayé de me frapper »

**Renato Barnetta**  
renato.barnetta@sev-online.ch

**Insultes et grossièretés, mains aux fesses et poing au visage... Ce sont les expériences faites par le personnel dans l'assistance clientèle, alors qu'il fait juste son travail. Parfois il suffit d'un tout petit rien pour déclencher des actes qui demandent une intervention policière. Deux assistantes clientèle d'une compagnie ferroviaire suisse racontent leurs mésaventures.**

« On est insulté-e, traité-e d'incompétent-e et rendu-e responsable des retards. On nous rabaisse pour des choses auxquelles nous ne pouvons rien. » Régine a souvent subi ce genre de violence psychologique dans sa carrière d'assistante clientèle. Un grand problème qui ressort souvent des discussions avec le personnel est la sexualisation de la part des hommes envers les assistantes clientèle. Régine raconte qu'une fois, alors qu'elle accomplissait son travail, un homme lui a demandé pourquoi elle ne portait pas de jupe. « Si c'était moi le chef, toutes les femmes devraient porter des mini-jupes, pour qu'on ait au moins quelque chose à regar-

der ! » se souvient-elle avoir entendu. Et ce n'est pas tout : l'assistante clientèle d'ajouter : « il y a aussi des passagers qui ne se gênent pas de nous mettre la main aux fesses ».

## Jusqu'à l'intervention policière

Un incident reste encore gravé dans la mémoire de Régine. « C'est le pire qui me soit arrivé ! J'ai dû le signaler... » Un homme voulait qu'elle lui donne un renseignement à la gare. Elle l'avait déjà remarqué à son air agressif. « Il m'a insultée. Et cela a continué dans le train. Il m'a crié qu'il allait en finir avec moi et que je ne pourrai pas l'en empêcher », raconte la jeune assistante clientèle. « Puis soudain il a levé sa main.

À ce moment, je n'étais pas sûre s'il allait me frapper ou si ce geste n'était qu'un signe supplémentaire d'agressivité ». Alors elle a reculé et a dit à l'homme que cela n'était pas acceptable, poursuit Régine. Finalement, une patrouille de police a dû intervenir à la suite de l'appel de l'assistante clientèle. « Même en présence de la police, l'homme est resté extrêmement agressif. » Elle secoue la tête en repensant à cet incident. En fait, il ne s'agissait que d'un billet de 14 francs pour un vélo.

Andrea, également une jeune assistante clientèle, raconte un autre événement marquant qui s'est produit lors du contrôle des billets.

## Saisie par le col

Un passager n'a pas pu présenter son demi-tarif que, selon, il avait oublié. L'assistante clientèle lui a répondu et c'est alors qu'il est devenu agressif, se souvient-elle. « Soudain, il s'est levé et m'a saisie par le col de ma veste. Il a essayé de me frapper, mais j'ai réussi à me dégager. » Le souvenir de cet événement lui procure aujourd'hui encore un sentiment négatif. « Après cela je me suis sentie très mal. En fait, j'ai juste fait mon travail. Selon moi, je me suis comportée correctement vis-à-vis de ce voyageur. Je ne peux pas comprendre comment on peut prendre la mouche pour si peu », explique l'assistante clientèle. D'après elle, ce genre d'incident s'est multiplié. La violence verbale en particulier a augmenté. « Les gens n'ont plus aucune gêne », souligne Andrea. D'autres collègues de l'assistance clientèle confirment cette impression. En particulier pendant le coronavirus, mais aussi après, la situation s'est massivement détériorée. Nos deux assistantes clientèle s'en sont tirées avec une bonne frayeur.

Toutefois il arrive parfois que certain-es ne parviennent pas à désamorcer la situation.

## Infraction lourde de conséquences

Dans un cas survenu il y a quelques années, un passager a frappé un assistant clientèle si violemment au visage que celui-ci s'est évanoui. Il a subi de graves blessures à la tête et au visage. Aujourd'hui encore, bien qu'il soit à la retraite, souffre des conséquences de cette infraction particulièrement violente.

## 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 Discours d'ouverture et bilan.
- 10h30 Table ronde: **Témoignages.**
- 11h25 **Bonnes pratiques** en cas d'agression.
- 13h Table ronde. **Art. 59 LTV** (poursuite d'office): Quelle application?
- 14h30 **Signature de la Charte 2025.**

## ANGLE DROIT

# Droit à la déconnexion: un droit désormais reconnu à étendre !

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

**Smartphones, courriels et messageries instantanées nous suivent partout, tout le temps. Nous sommes connectés en permanence, et la frontière entre travail et vie privée devient de plus en plus floue. Se déconnecter n'est pourtant pas un luxe: c'est une condition essentielle à la préservation de la santé psychique et au respect du temps de repos garanti par la loi.**

En Suisse, la loi sur le travail (LTr) et la loi sur la durée du travail (LDT) contiennent des dispositions sur les pauses, la durée maximale de travail et les périodes de repos. Ces règles visent à protéger la santé des travailleuses et travailleurs et à garantir qu'ils puissent réellement récupérer entre deux périodes de travail. Durant ces temps de repos, l'employeur ne peut pas exiger que le travailleur soit à disposition.

Le Code des obligations (CO) impose en outre à l'employeur de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 CO), ce qui inclut la protec-

tion de sa santé physique et psychique. Imposer une disponibilité permanente constitue une atteinte à ce droit.

Malgré cela, le « droit à la déconnexion » reste souvent implicite, et les outils numériques favorisent une disponibilité permanente, même en dehors du temps de travail.

Dans le domaine des transports publics, le personnel à un fort sens du devoir, mais le temps de repos appartient au travailleur: il ne peut être réduit ni rogné sans compensation. Les compensations doivent être négociées collectivement avec le syndicat.

Le SEV a obtenu une protection concrète concernant le droit à la déconnexion dans la CCT des CFF:

Article 61, alinéa 3: « Les CFF respectent le droit des collaborateurs de ne pas être joignables en dehors des heures de travail. Les dérogations à cette règle, justifiées par les besoins de l'exploitation, sont réglées séparément. »

Cet article consacre explicitement le principe du droit à la déconnexion: la déconnexion est la règle. Les piquets ou besoins d'exploitation urgents constituent l'exception – et ils doivent être justifiés, com-

pensés et encadrés par la CCT.

Ce droit répond à un enjeu de santé et de sécurité. Des études menées à l'étranger montrent que la qualité et la productivité du travail augmentent lorsque les salariés peuvent réellement décrocher. En France, la loi impose une négociation sur la déconnexion dans chaque entreprise de plus de 50 salariés (art. L2242-17 du Code du travail).

Le SEV considère que la reconnaissance du droit à la déconnexion dans les CCT est une avancée nécessaire: elle protège la santé du personnel et renforce le respect de la vie privée. Ce droit doit maintenant être étendu et respecté à tout le secteur des transports publics et garanti dans l'ensemble des entreprises.

## Conseil pratique

Si tu es sollicité-e en dehors de ton horaire de travail, rappelle à ton supérieur que la loi et la CCT protègent ton temps de repos.

Les périodes de piquet doivent être clairement définies et compensées. Et si la situation persiste, contacte le SEV: le syndicat peut t'aider à faire respecter ton droit au repos et à la déconnexion.

## CFF CARGO

# Semelle de frein pour Alexander Muhm



Les représentants LPV et Thomas Giedemann remettent la semelle de frein à Alexander Muhm (à droite).

**Michael Spahr.** Le 28 octobre, des représentant-es de la sous-fédération LPV (personnel des locomotives) du SEV ont remis un cadeau symbolique au responsable du trafic marchandises des CFF, Alexander Muhm: une semelle de frein usagée. Ils protestent ainsi contre la stratégie actuelle de CFF Cargo et en particulier contre le projet de démantèlement « G-ensis ».

Avec ce cadeau symbolique, les représentants du SEV veulent montrer qu'il est grand temps de « freiner ». Le projet « G-ensis » a suscité une grande incertitude et un stress important chez les collaborateurs

de CFF Cargo. De nombreux employés ne savent pas ce qu'il adviendra de leur emploi, alors qu'ils assument chaque jour la responsabilité de la sécurité dans l'exploitation ferroviaire.

« Une entreprise ferroviaire sans personnel disposant de connaissances spécifiques dans ce domaine n'a pas d'avenir », a souligné Thomas Giedemann, secrétaire syndical du SEV, lors de la remise du cadeau. « Nous demandons à M. Muhm de mettre immédiatement un terme aux suppressions d'emplois en cours, sinon CFF Cargo G-ensis ne survivra pas. »

## RÉSOLUTION SEV POUR LES PROFESSIONS DES TRAVAUX

# CFF doit prendre des mesures pour résoudre la pénurie de personnel qualifié

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

Le 7 novembre, Jan Weber, président central de la sous-fédération SEV BAU et Hubert Koller, vice-président central SEV BAU, ont remis à Berne à Linus Looser, chef CFF Infrastructure, une résolution sur le manque de personnel qualifié dans les professions spécialisées des travaux chez CFF Infrastructure.

Le problème est «particulièrement urgent, étant donné que les CFF sont responsables du développement et de la maintenance d'un réseau ferroviaire vaste et complexe», comme le stipule la résolution qui a été adoptée par le comité central BAU (Travaux) le 24 octobre. «De la planification à la réalisation en passant par la gestion, dans toutes les professions spécialisées des travaux comme dans la construction de voies, chez les monteurs et monteuses de lignes de contact, les technicien-nes, les électricien-nes et les mécanicien-nes, il manque du personnel.» Le problème est en partie dû à la conjoncture, mais il vient aussi de l'entreprise.

La résolution présente en détail les raisons de la pénurie de personnel qualifié dans les professions spécialisées des travaux aux CFF et formule des revendications concrètes: ni la relève, ni la planification pour l'avenir ne sont assurées dans toute la surface. Le développement des collaborateurs-trices est souvent rendu impossible à cause de l'académisation des postes de travail. Il faut davantage de formation pratique, «permettant aux jeunes talents d'avoir, déjà durant leur formation professionnelle une première vision des exigences spécifiques des professions ferroviaires». Les CFF devraient «capoter l'intérêt des talents locaux en particulier par des programmes de formation». De même, il faut «une large palette de formations continues et perfectionnements pratiques» de même qu'un programme ciblé pour que le savoir et l'expérience des personnes plus âgées soient systématiquement transmis aux collègues plus jeunes, car, aujourd'hui, ce précieux savoir-faire se perd.

Les conditions de travail dans les professions spécialisées des travaux aux CFF sont «souvent rudes», en particulier pour les engagements à l'extérieur et le travail effectué par tous les



De gauche à droite: Andreas Lüdin, président central AS, Michael Buletti, secrétaire syndical SEV, Hanny Weissmüller, présidente centrale LPV, Linus Looser, chef CFF Infrastructure, Sibylle Hug, cheffe RH Infrastructure, Jan Weber, président central BAU et Hubert Koller, vice-président central BAU.

temps. Les horaires irréguliers pèsent sur la santé et la vie sociale. Le travail durant les jours fériés et weekends n'a pas la cote. La résolution revendique des temps de travail plus stables, de meilleures dispositions de sécurité et une prévoyance de la santé améliorée. «Une culture de la sécurité renforcée, qui n'est pas présente partout aujourd'hui», et «une concentration continue sur une minimisation des accidents de tra-

vail» contribueraient à réduire le risque de manque de personnel qualifié en raison d'absences pour cause de maladie ou d'accident.

Par ailleurs, la résolution revendique également des salaires et indemnités plus attractifs qui soient adaptés aux exigences et aux charges liées aux professions des travaux, ainsi que des prestations sociales d'entreprise telles que la retraite anticipée et la protection de la famille.

Selon la résolution, il faut une stratégie globale qui investit à la fois dans la formation et le recrutement de nouveaux spécialistes, dans la fidélisation des collaborateurs-trices sur le long terme en améliorant les conditions de travail, de même que dans de nouvelles technologies permettant de surmonter la charge de travail et en adaptant les salaires à la réalité du marché du travail afin de rester compétitifs.

## 2<sup>e</sup> résolution: Enfin rémunérer convenablement les B100!

Le 7 novembre, le responsable de CFF Infrastructure Linus Looser a aussi reçu de la part de la délégation SEV une deuxième résolution intitulée «Les compétences et les tâches des conducteurs-trices de véhicules moteurs B100 doivent enfin être rémunérées convenablement!». Elle a été adoptée le 10 octobre lors de la journée B100 (voir journal SEV 13/2025) et revendique:

▪ enfin une amélioration financière durable et significative pour toutes les fonctions B100 chez

I-VU (Disponibilité et entretien) et Intervention; ▪ des informations actualisées sur l'état d'avancement et une mise en œuvre rapide de ces mesures.

«L'allocation pour la compensation du marché pour les CVM B100 chez I-VU ne couvre plus, depuis longtemps et de loin, la différence salariale par rapport aux entreprises tierces dans le domaine de la construction ferroviaire», selon les B100. De plus: «Le nouveau modèle de carrière chez Intervention a certes apporté des

améliorations incontestables pour certaines fonctions. Cependant, les fonctions de soldat/CVM B100 (appointé et caporal) n'ont pas été prises en compte. Une correction substantielle est donc nécessaire de toute urgence. [...] Nous avons été très patient-es et avons été longtemps bercés-es d'illusions. [...] Nous attendons désormais des mesures concrètes dans les plus brefs délais et des signes clairs de respect envers le travail et les responsabilités des CVM B100 chez I-VU et Intervention.»

## TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

# Questions en suspens

Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

En octobre, le centre de compétence du SEV consacré au temps de travail a organisé des consultations en ligne sur le thème du travail à temps partiel.

Celles-ci ont montré une fois de plus que de nombreuses questions relatives au travail à temps partiel ne sont toujours pas clairement réglées ni dans les entreprises ni pour l'ensemble des transports publics dans la loi sur la durée du travail (LDT) ou dans l'ordonnance correspondante.

«Les webinaires sur le travail à temps partiel ont attiré beaucoup de monde et les retours ont été très positifs», déclare Regula Pauli, secrétaire syndicale du SEV. «Des questions concrètes ont été posées, celles qui nous sont régulièrement posées dans nos cours sur la LDT et par les travailleuses à temps partiel. Par exemple, le calcul d'un jour à temps partiel lorsqu'une personne est malade dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel est souvent flou.»

Le problème suivant a également été soulevé à plusieurs reprises lors des webinaires: le fait que le travail à temps partiel soit autorisé, mais sans que la charge de travail soit adaptée.

«C'est le cas par exemple aux CFF, où malgré une réduction du temps de travail, la charge de travail, les objectifs et les projets restent les mêmes», a constaté Susanne Oehler, secrétaire syndicale du SEV. De cette manière, le salaire et le temps de travail, qui devraient être équilibrés dans une relation de travail, peuvent se retrouver déséquilibrés dans le cas du travail à temps partiel. «Cet équilibre est important dans notre domaine d'activité, car ici, à ces niveaux de salaire, presque personne ne travaille à temps partiel de son plein gré, mais la plupart du temps pour une raison valable, comme des obligations familiales, la prise en charge de proches nécessitant

des soins, la formation continue, un deuxième emploi ou parce qu'on souhaite ou doit réduire son temps de travail pour des raisons de santé, par exemple le temps partiel pour des questions d'âge», ajoute Regula Pauli. «En effet, la réduction de salaire et des prestations sociales qui en découle est considérable.» Permettre à ses collaborateurs et collaboratrices de travailler à temps partiel est également dans l'intérêt des entreprises si elles ne veulent pas risquer des départs et une perte de savoir-faire.

«Nous sommes en 2025, et pourtant, dans certains domaines des transports publics, il est encore difficile de travailler et de vivre à temps partiel», résume Susanne Oehler. Cela s'explique notamment par les nom-



Des questions ou remarques sur le travail à temps partiel? Écrivez à [journal@sev-online.ch](mailto:journal@sev-online.ch).

breuses incertitudes et les réglementations incohérentes. «C'est pourquoi il est nécessaire que le SEV aborde et

règle les questions en suspens avec les entreprises en ce qui concerne le partenariat social», soulignent les deux secrétaires syndicales.

Aux CFF, un groupe de travail sur le travail à temps partiel, composé de spécialistes, est actuellement mis en place dans le cadre du partenariat social. Il a pour mission de déterminer comment mieux mettre en œuvre le travail à temps partiel dans les différents domaines et concilier travail à temps partiel et réalité quotidienne.

Comme il serait en fait plus simple pour toutes les parties concernées de régler certaines questions relatives au travail à temps partiel pour l'ensemble du secteur des transports publics au niveau de la loi ou de l'ordonnance, le SEV soulève de plus en plus ces questions au sein des instances existantes avec l'Union des transports publics (UTP) et l'Office fédéral des transports (OFT). «Pour que les transports publics ne se contentent pas de faire bouger les choses, mais continuent à faire bouger les choses – avec des modèles de temps de travail équitables pour tous», déclare Susanne Oehler.

## ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ·ES AS

## Nouveau site en préparation



ANNA SCHNURR

**Anna Schnurr.** Pour la deuxième fois cette année, les délégué·es des diverses branches et sections de la sous-fédération AS se sont réunies le 21 octobre afin de discuter de divers thèmes. Le rapport financier a également été adopté.

Les délégué·es ont fait la rétrospective du congrès et ont amené des propositions d'amélioration. Ils ont aussi traité du rapport annuel, qui ne paraîtra pas à l'automne comme à l'accoutumée (finalement l'année dure encore trois mois!) et ne sera plus simplement imprimé sur papier. Au lieu de cela, le rapport annuel 2025 paraîtra en début d'année 2026 sous une toute nouvelle forme.

**« Il y a trop de papier, c'est aussi possible d'économiser sur ce plan ! »**

C'est par ces paroles qu'Andreas Lüdin a entamé sa nouvelle fonction de président central. Son mot d'ordre est la « numérisation » et, dans ce sens, il pose les jalons pour plus d'efficacité et de durabilité. Il déclare avoir bien commencé dans ses nouvelles tâches et remer-

cie le comité pour son grand engagement.

À la fin de l'assemblée un thème d'actualité est encore abordé : la remise à neuf du site internet d'AS. La sous-fédération AS déménage : dès le 31 juillet 2026, on la trouvera sur [www.sev-as.ch](http://www.sev-as.ch). Tous les membres AS peuvent participer à une enquête afin d'amener leurs idées et leurs vœux pour le nouveau site internet.

## Ici pour le sondage

Pour télécharger l'enquête, il suffit de scanner le code QR ci-après ou de cliquer sur le lien figurant sur le site internet actuel d'AS :



[www.as-online.ch](http://www.as-online.ch)

## RENATO BARNETTA

## Sur terre et dans les airs



LDO

**Michael Spahr.** Depuis la mi-août, Renato Barnetta travaille au service de la communication du SEV. Il est principalement responsable de la comm' pour la Suisse orientale et est basé au secrétariat régional de Zurich.

Après 14 ans passés à la télévision suisse alémanique, entre autres pour des émissions telles que « Kassensturz » ou « Schweiz aktuell », il relève maintenant un nouveau défi au SEV. « Ici, au syndicat, nous intervenons pour des personnes, des droits fondamentaux, des conditions de travail... pour soutenir des gens qui n'arrivent pas toujours à se défendre tout seuls. C'était un peu le même principe lorsque je travaillais pour des émissions comme « Kassensturz » (pendant *alémanique* de « À Bon Entendeur », *ndt*), souligne-t-il. Sa décision de postuler au SEV était pour Renato une suite logique dans son développement professionnel. Déjà en tant que journaliste, il luttait pour l'équité et la transparence. Il veut s'engager au SEV pour défendre les revendications des travailleurs-euses avec ce même regard critique qu'il tire du travail auprès des médias.

Ce qui l'impressionne en particulier, c'est la grande diversité dans le syndicat. Il y a des gens issus de différents contextes, toutefois

tout le monde poursuit le même objectif : obtenir de bonnes conditions de travail et de la reconnaissance pour la profession.

Le parcours professionnel de Renato l'a conduit d'un apprentissage d'électricien à des études de journalisme spécialisé et de communication d'entreprise, puis à la télévision. Parallèlement, il s'est spécialisé dans le domaine du droit, en particulier le droit pénal et le droit du travail. Ces connaissances lui sont maintenant très utiles au SEV.

Il se sent bien dans sa peau sur la terre ferme, à sa table de travail ou sur les rails, mais il aime aussi être dans les airs. Sa grande passion, c'est le parapente. Depuis neuf ans, il passe de nombreuses heures à voler et participe à des concours. Il se rend dans le monde entier sur des sites réputés. « De mars à octobre, je suis beaucoup dans les airs, je vole environ 200 heures par année », nous raconte-t-il. Il s'occupe en outre du travail médiatique pour l'équipe nationale suisse de parapente.

Lorsqu'il ne lutte pas pour plus de justice et qu'il ne vole pas au gré du vent, Renato consacre son temps à sa fille de 6 ans. « Elle est ma grande fan, et moi aussi je suis fan d'elle », déclare-t-il avec fierté.

## COMITÉ SEV

## Non au service citoyen

**Michael Spahr.** Le 14 novembre, le comité du SEV s'est réuni pour un échange animé. Il a pris plusieurs décisions importantes et a décidé des recommandations de vote pour les votations populaires du 30 novembre.

Le comité central s'est prononcé à l'unanimité en faveur de deux résolutions déposées par les collègues de la compagnie de navigation LNM et des Transports publics lausannois tl (voir page 7). Ces derniers mènent actuellement un combat difficile pour obtenir de meilleures conditions de travail.

## Première conférence sur la diversité

Besa Mahmuti (migration), Sibylle Lustenberger (égalité) et Stefanie FÜRST (jeunesse) présentent la première conférence sur la diversité, qui aura lieu le 22 mai 2026 à Olten. Le thème est « Proximité et distance dans le quotidien professionnel – comment créer une proximité respectueuse sans dépasser les limites ». Pour la deuxième fois, le SEV organise le 20 mai 2026 une conférence pour le personnel des entreprises privées de transport de marchandises.

## Joliment présenté, mais néfaste pour le personnel

Le 30 novembre, nous voterons sur l'initiative populaire « Pour une Suisse qui s'engage (initiative service citoyen) ». Celle-ci exige que tous les citoyen·nes suisses accomplissent un service au profit de la collectivité et de l'environnement. Les femmes devraient donc, elles aussi, effectuer un service obligatoire. À première vue, l'initiative peut sembler positive, mais à y regarder de plus près, elle est dangereuse du point de vue syndical. L'initiative

Service citoyen exige un service obligatoire pour toutes et tous – militaire ou « équivalent ». Ce qui semble renforcer la cohésion sociale entraînerait en réalité davantage de travail mal rémunéré. Les femmes seraient une fois de plus les principales concernées, puisqu'elles assurent déjà aujourd'hui la majorité du travail bénévole de *care* (comme s'occuper des enfants, des malades, des personnes âgées et des tâches ménagères quotidiennes). Au lieu de valoriser enfin ce travail essentiel, l'initiative introduirait des obligations de service et remplacerait des prestations professionnelles par des forces Service citoyen bon marché et peu formées.

Le service citoyen pourrait également inclure des activités dans les domaines de l'infrastructure, de la mobilité et du service public, qui sont les secteurs clés du SEV. Parmi les tâches envisageables : accueil des passagers, services d'information, missions simples de service ou d'assistance, et soutien lors d'événements. Concrètement, cela signifierait que des forces Service citoyen bon marché circuleraient dans les transports publics, augmentant ainsi la pression sur nos salaires et nos conditions de travail. C'est pourquoi le SEV, ainsi qu'une large majorité du Parlement et le Conseil fédéral, disent non à l'initiative service citoyen. Le comité laisse la liberté de vote pour l'initiative « Pour une politique climatique sociale et équitable financée par l'impôt (Initiative pour l'avenir) » - qui sera également soumise au vote le 30 novembre.

Le comité a également discuté de la première assemblée des délégué·es du SEV. Celle-ci aura lieu le 11 juin 2026 au Musée Olympique à Lausanne.

## SOUS-FÉDÉRATION PV

## Aide pour le transfert de l'AG et ½-tarif FVP sur SwissPass

**Alex Bringolf.** Lors de l'Assemblée des délégué·es SEV-PV début octobre, nous avons annoncé que les services FVP des entreprises informeraient les clients de l'intégration de nos abonnements bleus dans le SwissPass.

À la mi-octobre, la procédure de transfert a été publiée sur le site Internet des CFF et, fin octobre, nous, les retraités, avons reçu un courrier personnel du Service FVP.

La procédure est décrite aussi bien pour le numérique que pour l'analogique. Certaines questions légitimes concernant notre génération sont clarifiées. Les retraité·es qui n'ont pas d'adresse électronique et/ou de nu-

méro de téléphone portable peuvent commander le SwissPass dans un Centre de voyages CFF.

Il est préférable de prendre rendez-vous auprès de ce centre afin d'éviter toute attente. Apportez une pièce d'identité officielle et tout devrait bien se passer.

Bien sûr, la PV est aussi là pour vous aider en cas de problème (Voir ci-dessous pour les Genevois). Le Comité central et les présidents de section disposent de ces documents et peuvent aider leurs membres. Envoyez un courriel à [zentalsekretaer@sev-pv.ch](mailto:zentalsekretaer@sev-pv.ch) ou à votre président / présidente de section.

## PV GENÈVE

## Passage FVP à SwissPass

**Jean-Louis Scherz, secrétaire.** A fin octobre, vous avez reçu des CFF un courrier avec ce titre. Sur 3 pages, il contient beaucoup d'informations. Cette phase du passage de nos FVP sur le SwissPass est un moment important pour nous tous les retraité·es.

## FVP - La PV est là pour vous aider

Pour vous aider à commander le SwissPass, votre comité organise deux séances à la cafétéria de l'UOG, Place des Grottes 3 à Genève. Il en reste une. Prenez

rendez-vous au 076 332 93 70 (portable du président) pour le

**lundi 24 novembre 2025  
entre 14 heures et 18 heures.**

Nous vous aiderons à commander votre SwissPass sur votre ordinateur ou votre portable (prendre avec vous une pièce d'identité) ou nous vous aiderons à prendre rendez-vous au Centre voyageurs CFF.

Nous sommes là pour vous aider.

Et surtout conservez vos cartes bleues jusqu'à la date imprimée !

LAUSANNE

# TL : grosse colère et mobilisation d'enfer

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**Une assemblée remontée met un gros carton rouge à la direction des tl qui, avant même toute négociation transparente pour chercher des améliorations à la souffrance au travail veut imposer comme préalable un accord pour un chèque en blanc d'une négociation à zéro franc. Des mesures de lutte se préparent pour la fin de l'année.**

« Vous êtes inquiet-es et vous êtes venu-es ce soir à plus de 200 personnes à cette Conférence CCT extraordinaire. Cela fait plaisir de voir cette salle pleine à craquer ! Face à nos attentes légitimes de justice sociale et d'amélioration des conditions de travail, la direction des transports publics lausannois (tl) fait la sourde oreille et ne veut pas dépenser un centime supplémentaire. Nous ne sommes pas ici pour baisser les bras. Nous allons décider ensemble de la suite, devenir acteurs et transformer cette assemblée en mobilisation ! ». C'est ainsi que Manuel José Antunes de Lima, président de la section SEV-tl, a introduit l'assemblée du 5 novembre au Restaurant Florissant à Renens.

Les maux sont connus : une pénurie des effectifs à la conduite, mais aussi aux ateliers, un taux d'absentéisme toujours trop élevé signe de la pénibilité des conditions de travail, une fatigue accumulée – également dans l'adminis-

tration et les opérations –, de trop grandes amplitudes, un manque d'anticipation et de coordination.

La situation dénoncée par une pétition en 2024 peine à s'améliorer un an après. Pire, les négociations pour le renouvellement de la CCT patinent depuis des mois.

## Négociation à l'équilibre

Les négociateurs du côté de la direction ne veulent rien concéder dès que cela dépasse un centime et refusent de transmettre les revendications patronales. L'exaspération de la base est à son comble devant ce manque de prise en compte de la pénibilité.

Le sommet a sans doute été atteint lors de la séance du 30 octobre quand l'employeur a cru bon de proposer aux syndicats de conditionner la transmission transparente des revendications patronales contre un accord écrit les obligeant de négocier à zéro franc. L'indexation très faible dont la CCT prévoit, comme principe, qu'elle est automatique est même remise en cause. « Du foutage de gueule ! », s'exprime un collègue dans la salle. La direction de l'entreprise semble en effet avoir été remplacée par un tableau Excel où les dépenses et les recettes doivent s'annuler.

Les dépenses aux tl, pourtant, sont gigantesques. Toutefois, elles ne concernent pas le personnel, mais les infrastructures, avec entre autres des crédits prévus à 27 millions pour le



Plus de 200 personnes votent des mesures de lutte avant Noël si la direction persiste à ne pas écouter et ne pas vouloir investir un centime pour les conditions de travail.

6<sup>e</sup> étage ou à 90 millions pour un futur dépôt en 2030. Pour le personnel, qui est pourtant celui qui permet cette mobilité, il n'y aurait pas un seul centime ?

## Manque de respect et de reconnaissance

De nombreuses personnes dans la salle font part de ce manque de respect et de reconnaissance qu'ils ressentent de la part de la direction. « Pour eux, le personnel, c'est la dernière roue du carrosse », lance un collègue.

Aline Zuber, secrétaire syndicale au SEV en charge des tl, refait rapidement l'historique des derniers mois et rappelle qu'il n'est pas possible d'améliorer les conditions de travail avec zéro franc. Pour faire baisser les amplitudes, la direction ne veut s'y attaquer qu'en rabotant les salaires et envisage de s'attaquer à la progression automatique.

## Action « Brassard »

Différentes pistes de mobilisations sont proposées dans la salle. Pour faire part du mécontentement général du personnel de conduite, mais aussi du personnel opérations et administration, l'idée de porter un brassard lors d'une journée de mobilisation emporte l'adhésion de l'assemblée. Elle permet à toute l'entreprise de montrer son mécontentement face au peu de considération de la direction.

Dans un premier temps, la salle a voté à l'unanimité une résolution qui rappelle les dé-

tériorations des conditions de travail, l'augmentation de la pénibilité, la nécessité d'y répondre vu les efforts des collègues arrivant au bord de l'épuisement et la qualité du service public que la population et les donneurs d'ordre publics sont en droit d'attendre et le blocage qui découle de l'attitude peu constructive de la direction. Si rien ne bouge, le personnel se réserve le droit de recourir aux moyens de luttes appropriés pour se faire entendre de la direction. Après ce premier carton rouge, un second a été donné avec le vote à l'unanimité sur l'organisation de cette journée d'action d'ici à la fin de l'année.

## 26 novembre : jonction avec la fonction publique

Selon l'évolution de la situation, nous vous tiendrons informé-es de la date de cette mobilisation. Celle-ci commencera en tous les cas le 26 novembre qui sera le 3<sup>e</sup> jour de mobilisation et de grève de la fonction publique vaudoise. Celle-ci fait aussi face à une remise en cause du service public au nom de l'austérité d'un Conseil d'État qui préfère le bouclier fiscal au bouclier social. Vous êtes donc toutes et tous invité-es à venir dans le tronçon tl de la manifestation en fin de journée à Montbenon le 26 novembre (vers 17h, horaire à confirmer). Cette convergence des luttes solidaires permet de faire le pont avec les usager-es. L'action « Brassard » aura lieu ce jour-là ou dans les prochaines semaines. À suivre.

TEMPÊTE SUR LE LAC DE NEUCHÂTEL

# LNM : le personnel navigant est inquiet

Yves Sancey  
yves.sancey@sev-online.ch

**Réuni en assemblée, le personnel navigant de la société de navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat (LNM) a fait part de sa vive inquiétude pour son avenir professionnel et celui de la compagnie à la suite de la dégradation du climat de travail, au manque de transparence de la direction et aux incertitudes quant à l'avenir de la flotte et des emplois. Les garanties données par la direction ne le rassurent qu'à moitié.**

Dix-neuf des 25 employés fixes de la Société de navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat (LNM) se sont ré-

unis le 10 novembre au chantier naval de Neuchâtel. À la LNM, tout le personnel navigant (capitaines et machinistes) est syndiqué.

L'inquiétude principale concerne l'état des bateaux en raison du vieillissement de la flotte. Les réparations à apporter aux navires se chiffrent en « plusieurs millions de francs », selon la conseillère d'État neuchâteloise Céline Vara citée par « ArcInfo », voire plusieurs dizaines de millions avance « 24Heures ». Céline Vara n'exclut pas que la flotte ne soit peut-être pas entièrement opérationnelle le 3 avril 2026 quand la saison va reprendre. Qui paiera la facture ? C'est un peu le flou. Par ailleurs, les pertes cumulées de la LNM pour 2024

et 2025 devraient atteindre près de 1,5 million de francs.

Pour voir plus clair, le conseil d'administration a donné son accord à une analyse externe demandée par les commanditaires, à savoir les Cantons de Neuchâtel, Vaud et Fribourg. Ses conclusions seront rendues début 2026.

Selon Jean-Pierre Etique, secrétaire syndical SEV en charge de la LNM, « les employés ont peur pour leur avenir et veulent savoir si des licenciements sont prévus. » La direction semble vouloir calmer ces inquiétudes en assurant que si la voilure devait être réduite, elle commencerait par le personnel auxiliaire (25 personnes également), qui ne travaille qu'en saison.



Combien y aura-t-il encore des bateaux sur les lacs de Neuchâtel et Morat en 2026 ? Les salariés de la LNM sont inquiets et peu rassurés par la direction.

Le rapport se penchera également sur le modèle d'affaires de la LNM, ainsi que sur l'ambiance de travail, le management du directeur Peter Voets, entré en fonction en janvier, ayant été vivement critiqué par une partie du personnel.

Le climat est pour le moins délétère. Peu avant de rencontrer les cantons, le conseil d'administration envoyait aux médias une pseudo lettre de soutien du personnel au directeur, « signée par 11 employés sur 25 ». Or, les 19 employés ont signé, en marge des négociations salariales en cours, une lettre affirmant qu'aucun d'entre eux n'a jamais paraphé la lettre de soutien. Le compte avancé par les communicants de la direction n'y est pas.

Pour Etique, les employés de la LNM « aimeraient que la situation se calme. La transparence de la direction, le respect du personnel et du dialogue social sont des conditions indispensables à toute reconstruction de la confiance. Pour la suite, il faut un suivi des autorités clair et transparent associant les représentants du personnel, afin de garantir des décisions respectueuses des salarié-es. Enfin, il faut se concentrer sur la réparation des bateaux avec du personnel LNM compétent. »

Le comité central du SEV du 14 novembre a partagé les inquiétudes du personnel, a voté à l'unanimité le soutien de ses revendications et lui a transmis sa solidarité totale.

## Sections

**25. 11.**  
VPT VMCV

### Assemblée statutaire.

L'assemblée aura lieu au réfectoire des VMCV, à 19h à la rue du Lac 116 à Clarens.

**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 Gravernay 19, 1030 Bussigny, Tél : 079/444.70.42 ou par email : sebastienjoray@bluewin.ch

**9. 12.**  
VPT MOB

### Assemblée Générale.

A 18h15, au Buffet de la Gare de Château-d'Oex.

Résultats sur les revendications salariales.

## Retraités·es

**24. 11.**  
PV Genève

### FVP - commande du Swisspass

Votre comité organise deux séances à la cafétéria de l'UOG, Place des Grottes 3 à Genève. Il en reste une. Prenez rendez-vous au 076 332 93 70 (portable du président) pour le lundi 24 novembre entre 14 heures et 18 heures. Détails: dans le texte PV Genève en page 6 de ce numéro.

Avec nos meilleures salutations. *Le comité*

**3. 12.**  
PV Jura

### Fête de St-Nicolas

le comité de la PV Jura vous invite à notre traditionnelle fête de la Saint-Nicolas le mercredi 3 décembre dès 11h45 au restaurant de la Poste à Glovelier. Le repas de midi est offert par la caisse de section (boissons à votre charge).

Animation par la chorale des retraités, divertissement musical, ainsi que notre tombola.

Ce n'est pas nécessaire d'apporter un lot. Le dessert est compris dans le menu. Cependant, quelques cakes sont les bienvenus pour accompagner le café durant l'après-midi.

Merci de vous inscrire jusqu'au vendredi 28 novembre si possible auprès de Emile Lachat au 079 384 69 74. Courriel : emile.lachat@bluewin.ch ou Benoit Koller 079 810 51 94, WhatsApp ou kollerben@bluewin.ch.

Au plaisir de vous rencontrer. *Le comité*

**5. 12.**  
PV Biel/Bienne

### Traditionnel «Chlouser»

18h00, au Restaurant Bahnhof à Brügg Pour témoigner notre reconnaissance à nos membres de longue date, nous aurons le plaisir de les honorer et de leur remettre les certificats correspondants.

Marianne nous lira une histoire en dialecte bernois. Nous sommes impatients de découvrir les chansons que le chœur d'hommes des cheminots retraités interprétera pour agrémenter

musicalement la fête.

Les informations du président ne manqueront pas non plus à l'appel.

Nous organisons la fête du Chlouser afin de maintenir le contact et de partager un moment convivial. Ce sera l'occasion de se retrouver, mais aussi de faire la connaissance des partenaires de nos membres, qui sont chaleureusement invités à cet événement.

Le « Zvieri » sera offert par la section.

**9. 12.**  
PV Neuchâtel

### Fête de fin d'année

12h15 : Hôtel des Communes, Les Geneveys-sur-Coffrane. Repas au prix de CHF 32.- : salade mêlée – langue de boeuf – sauce aux câpres – purée de pommes de terre – légumes – crème brûlée. Café offert par la section.

14h30 : animation musicale par Nicolas Besançon, flûte de pan. Remise des diplômes. Première tournée de boissons offerte. Pour le repas, inscriptions jusqu'au 5 décembre au 032 8461030 ou marcel.bochud@bluewin.ch. Avec nos meilleures salutations. *Le comité*

**9. 12.**  
PV Genève

### Fête de fin d'année.

Le Noël de la section vous attend mardi 9 décembre 2025 dès 10.45 h à l'UOG (place des Grottes 3 à Genève). Oubliez pendant quelques heures le stress des achats de Noël et venez profiter d'un moment de camaraderie et de détente. Nous fêterons les jubilaires qui ont 40/50/60 et 70 ans de SEV.

Apéritif dès 11.30 h, vous pouvez aussi nous rejoindre à ce moment-là. Le repas suivra dès 12.15 h (aux fourneaux notre cuisinier et ami Pascal Kaltenrieder). On a mis du filet de bœuf au menu.

Inscriptions chez S. Anet au 022 796 33 50 ou 076 332 93 70 (répondeurs). Délai : jeudi 5.12. Votre participation financière est de 25 francs (apéritif/repas/café et une bouteille de vin de 5 dl pour 2 personnes), à régler à l'entrée. 2 francs de solidarité, doublés ensuite par la section, iront à la Chaîne du Bonheur pour offrir un peu de chaleur à ceux qui n'ont pas notre chance.

Il sera aussi possible d'acheter l'agenda SEV 2026 auprès de notre trésorier Dédé Broye.

**10. 12.**  
PV Vaud

### Fête de Noël

A 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.

Friandises et boissons vous tendront les bras. Nous vous attendons nombreux à ces retrouvailles. Epouses et époux, compagnes ou compagnons cordialement invités. *Le comité.*

**11. 12.**  
PV Valais

### Fête de Noël

Elle aura lieu dès 11h dans la salle communale de Martigny. L'apéro sera suivi d'un excellent repas préparé par notre ami Hilaire Pierroz. Après le repas, une tombola vous sera proposée et les jubilaires remerciés. Prix par personne incluant l'apéro, le repas, le dessert, les boissons et le café: CHF 35.-. Voir aussi sous www.sev-pv.ch/wallis-valais. Inscriptions d'ici au 3.12 au plus tard chez: Margrit Schaller, Kehrstrasse 24, 3904 Naters. Tél 079 366 94 10 / Email: pv.vs@bluewin.ch. *Votre comité.*

## NAVIGATION ET RAIL&TOURISME

# Journées de Branche 2026

**SEV.** Pour l'année prochaine, nous pouvons déjà vous annoncer la tenue de deux Journées de branche, celle de la Navigation et celle de Rail&Tourisme.

née, la journée aura lieu le **20 janvier 2026** dès 10h15.

### Journée de la VPT Branche Rail&Tourisme

La Journée aura lieu le **27 janvier 2026** dès 10h15 au Centre de conférence Unia, Egghölzi à Berne. L'inscription se fait par l'intermédiaire des présidents des sections.

### Journée de la VPT Branche Navigation

Comme d'habitude, la journée aura lieu sur un bateau de la SGV à Lucerne. Cette an-

## GRÈVE DU PERSONNEL DE L'ÉTAT

# Soutien de la section SEV-tpg

**SEV.** Après les Fribourgeois-es, c'est au tour des Vaudois-es et des Genevois-es d'entrer dans le mouvement de résistance pour défendre la qualité du service public (santé, social, école), déjà en sous-effectif, face aux coupes annoncées suite aux cadeaux fiscaux.

Sur **Vaud**, les grèves auront lieu les 18, 25 et 26 novembre. Des manifestations unitaires sont aussi prévues à Lausanne les 18 et 26 novembre à 17h30 à Montbenon. La section SEV-tl se joindra au cortège de la manifestation du 26 (voir page 7).

À **Genève**, après la manifestation du 30 octobre, une partie du personnel de l'État a fait grève le 11 novembre, dénonçant le projet de budget 2026 qui prévoit notamment un gel de l'annuité, objet de nombreux affrontements par le passé, et l'absence d'indexation. Plus de

2500 soignant-es, enseignant-es et éducateur-es ont ensuite manifesté. Ils ont été rejoints (photo) par une délégation de la section SEV-tpg qui se montre solidaire avec ce mouvement de grève. Une grève et une manif sont d'ores et déjà prévues le 11 décembre dès 13h.



## PV FRIBOURG

# AG d'automne

**Jean-Louis Scherz, secrétaire.** La salle Marcella du Centre Phénix de Fribourg a permis de réunir 48 membres par cet après-midi du 6 novembre. En préambule, le vice-président, Roland Julmy prie l'assemblée d'observer une minute de silence en mémoire de notre ami et membre du comité Jean-Paul Hadorn, décédé récemment. Dans les nouvelles positives, notre section voit ses effectifs augmenter légèrement, ce qui est réjouissant. Par contre,

nous n'avons toujours pas trouvé de président, ni de secrétaire, le comité se partage les tâches courantes. L'essentiel des discussions a tourné autour du passage de la carte ½ tarif et AG FVP au système Swiss Pass (voir p. 6), démarche trop compliquée et mal expliquée par les services responsables.

Les plats de fromages accompagnés d'un verre de vin ont par contre remporté l'unanimité pour conclure cette assemblée.

## 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, journal@sev-online.ch

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

annuel pour non-membres: CHF 40.-.

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

**Pré-presses:** CH Regionalmedien AG

**Imprimerie:** CH Media Print AG, chmediaprint.ch

**Le prochain journal paraîtra le 12 décembre.**

**Délais pour les annonces:** 1<sup>er</sup> décembre à 12h.

**Délais pour les sections et l'agenda:** 2 décembre à 12h.

**Brechbühl Hans;** 1932; Assistant technique, Yverdon-les-Bains, PV Vaud.

**Cornu Dominique;** 1969; Leiter L4, Nuvilly, AS Ouest.

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

# Agenda 14/25

## DÉCÈS

40<sup>E</sup> ANNIVERSAIRE DE LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

## Versement en capital problématique



Markus Fischer  
markus.fischer@sev-online.ch

À l'occasion de la journée du réseau PK-Netz du 31 octobre, la conseillère fédérale Elisabeth Baume-Schneider a rendu hommage au 2<sup>e</sup> pilier de notre prévoyance vieillesse, qui fête ses 40 ans. Elle a plaidé en faveur de la suppression de l'avantage fiscal que constitue le retrait en capital par rapport à la rente.

Le réseau PK-Netz met en réseau les conseiller-es de fondation des caisses de pension pour les employés-es. Il s'occupe notamment de leur formation continue. À l'occasion de sa journée annuelle, à Berne, la conseillère fédérale Elisabeth Baume-Schneider (EBS) a tiré un bilan positif du 2<sup>e</sup> pilier depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) en 1985. « Les partenaires sociaux et les milieux politiques ont conçu, porté et développé ce système ensemble. Cette attitude partenariale est l'une des grandes forces de la Suisse », a-t-elle déclaré.

La conseillère fédérale a pointé du doigt la couverture insuffisante des salarié-es qui gagnent peu, travaillent à temps partiel ou exercent plusieurs jobs. « Ce problème devrait s'accroître à l'avenir, car les modèles de travail flexibles, le travail à temps partiel, les interruptions plus longues de l'activité professionnelle, le travail sur projet et l'indépendance professionnelle gagnent en importance », a-t-elle poursuivi. C'est pourquoi le Conseil fédéral, dans un



YOSHIKO KUSANO

rapport publié le 22 octobre, a montré comment il est possible d'améliorer la situation de ceux et celles qui exercent des emplois multiples (en abaissant le seuil d'entrée et celui de la déduction de coordination et en rendant obligatoire l'assurance des activités accessoires). Il est indispensable de moderniser la LPP sur le plan technique, notamment dans le domaine de la numérisation et de la transparence. « Sur le plan politique, en revanche, après avoir été refusé trois fois par le peuple, l'abaissement du taux de conversion est une affaire enterrée dans un avenir proche, d'autant plus que diverses caisses ont déjà trouvé des solutions à ce problème au niveau opérationnel. »

#### Supprimer l'incitation erronée

« À l'heure actuelle, le retrait du capital est favorisé fiscalement par rapport à la rente, et cet avantage est particulièrement important pour les personnes qui touchent des sommes élevées », a précisé EBS. C'est une des principales raisons qui expliquent pourquoi les versements en capital sont en hausse. « Il s'agit d'une incitation erronée que le Conseil fédéral entend supprimer. » Mais

les retraits en capital jusqu'à 100 000 francs ne devraient pas être imposés davantage. Les avantages fiscaux en cas de versement dans le 2<sup>e</sup> pilier ou le 3<sup>e</sup> pilier devraient persister, « afin que l'épargne-prévoyance reste attractive », a insisté la ministre de l'Intérieur, avant d'ajouter : « La prévoyance professionnelle est bien plus qu'un moyen de faire des économies tout en optimisant les charges fiscales. Avec la rente, elle offre aux gens une assurance sûre et constitue une promesse sur laquelle on peut compter. Cette fonction d'assurance mérite d'être prise davantage en considération par rapport au retrait du capital. »

#### Modèles flexibles à l'examen

L'augmentation des retraits en capital est l'une des raisons qui expliquent pourquoi les caisses de pension proposent aujourd'hui des modèles de rente flexibles, a expliqué l'expert en prévoyance Patrick Spuhler. Après la crise financière de 2008, les caisses étaient certes assez contentes de se débarrasser des assuré-es (donc du risque de couverture de leur rente). « Mais si ce sont les mauvais assurés qui retirent leur capital, ce n'est plus un bon calcul pour les caisses. »

Un modèle de la BVK propose une protection du capital au cas où l'assuré-e décéderait peu après la retraite : le capital non-versé n'échoit pas à la caisse, mais aux survivant-es, au prix d'un taux de conversion plus bas. Un autre modèle prévoit une rente majorée par rapport à la rente normale : elle baisse jusqu'à l'âge de 75 ans, descend en dessous de la rente normale et reste constante par la suite. Ou encore, on réduit la rente du conjoint-e (normalement 60 %) et on touche ainsi une rente supérieure à la normale.

De tels modèles répondent aux besoins des assuré-es, a expliqué Sabine Nossa, directrice prévoyance chez BVK. Elle a pris pour exemple le fait qu'il y a beaucoup plus de femmes actives professionnellement que par le passé. À la BVK, ces modèles flexibles ont d'ores et déjà consolidé les pensions. Les frais liés à l'activité de conseil sont certes en hausse, mais les frais administratifs peuvent être réduits grâce à la numérisation.

Patrick Nasciuti, membre du comité de direction de la caisse de pension GastroSocial, qui compte 220 000 assuré-es (dont 97 % ont des plans LPP Minima), se montre sceptique. Aujourd'hui, 80 % d'entre eux optent pour le capital, « raison pour laquelle il y a une certaine protection du capital », a-t-il assuré. Ces options compliquées seraient toutefois trop coûteuses pour sa caisse. Elles la rendraient d'ailleurs attaquable sur le plan juridique.

Éliane Albisser, directrice du réseau PK-Netz, a aussi exprimé de sérieuses réticences : avec de tels modèles, les institutions collectives tentent de se profiler, alors même qu'elles souhaitent n'avoir dans leur portefeuille qu'un nombre aussi faible que possible de rentier-es. Elles donnent ainsi aux assuré-es l'impression qu'ils disposent d'options et qu'une caisse qui n'en propose pas n'est pas une bonne caisse. Si beaucoup d'assuré-es (mieux informés) tirent le meilleur profit pour eux-mêmes, cela affaiblit la couverture collective et cela a un coût. La question se pose d'ailleurs de savoir si l'État doit autoriser des modèles qui, après avoir favorisé l'optimisation fiscale et maximisé la consommation individuelle du capital, comptent ensuite sur son soutien pour les dernières années de la vie.



## LA MONTAGNE MAUDITE

François Graf / STRATES

Jusqu'au 16<sup>e</sup> siècle, l'ascension du Pilate qui surplombe majestueusement la ville de Lucerne et le lac des Quatre-Cantons était interdite par les autorités. La légende la plus vivace est celle de dragons qui auraient peuplé la montagne et ef-

frayaient les habitants au Moyen Âge. Certains contes parlent de dragons bienfaisants qui auraient aidé un jeune garçon à sortir d'une grotte. Depuis 2021, un téléphérique panoramique à va-et-vient relie la ville de Kriens, dans la banlieue de Lucerne,

à Fränküntegg. Là, on peut changer pour le téléphérique « Dragon Ride » pour atteindre Pilatus Kulm, à 2132 mètres. On peut aussi atteindre ce sommet de la montagne du Dragon depuis Alpnachstad avec le train à crémaillère le plus raide du monde.

?

QUIZ

## Es-tu incollable?

### 1. Où Linus Looser (chef CFF Infra) a-t-il reçu la résolution sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée de la sous-fédération BAU?

- À l'école professionnelle pour constructeurs de voie à Sursee.
- Au siège des CFF à Berne-Wankdorf.
- Au Centre technique ferroviaire CFF à Hägendorf.

### 2. Qu'a reçu Alexander Muhm (trafic marchandises CFF) de la LPV?

- Une tasse avec la devise des CFF « Pour les marchandises, le rail ».
- Une semelle de frein.
- Un sabot d'arrêt.

### 3. Quel anniversaire sera célébré le 28 novembre à Berne?

- Les 25 ans de la Charte contre la violence dans les transports publics.
- Les 40 ans de la Commission des femmes SEV.
- Les 40 ans de la prévoyance professionnelle.

### 4. L'association PK-Netz craint que dans le 2<sup>e</sup> pilier...

- ... le versement en capital soit fiscalement désavantagé par rapport à la rente.
- ... les modèles de retraite flexibles affaiblissent la couverture collective.
- ... la conseillère fédérale Baume-Schneider abaisse le taux de conversion.

Tu peux participer en envoyant ta réponse avec la solution et tes coordonnées d'ici le **mardi 2 décembre 2025**:

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

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

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

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

Solution du quiz N° 13/2025:

a/c/b/c

C'est **Dominique Voeffray**, Massongex, membre de la section PV Valais, qui remporte des **bons d'achats de livres d'une valeur de 40 francs**

SUR LES TRACES DE ...

# Aubin Ferrari, technicien IS chez transN et ultratrailer

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

Quand je rencontre Aubin Ferrari, 28 ans, technicien des infrastructures de sécurité (IS) chez TransN, je suis tout de suite frappé par son sourire, sa voix calme et une manière très décontractée de parler de son parcours professionnel et sportif. Si je ne l'avais pas vu en interview sur des plateaux de télévision présenté comme l'étoile montante de l'ultra-trail, difficile de l'imaginer faire des courses extrêmes. Aubin aime aussi garder un pied dans son travail au quotidien sur la voie.

Aubin Ferrari vient de Chambéry en Savoie où il a grandi avec son frère et sa sœur entre lac et montagnes dans une famille d'enseignants qui aiment beaucoup les randonnées et les courses dans la nature. Il passait aussi beaucoup de temps pendant les vacances chez ses grands-parents à la montagne dans le Massif du Beaufortin. C'est de son enfance que lui vient ce plaisir de crapahuter dans la nature. Son école mêle études et sport. Dès ses 11 ans, Aubin se retrouve à pratiquer le ski de fond qu'il apprend à aimer. De 15 à 18 ans, il passe la semaine au lycée comme interne dans une filière pour futurs sportifs. «Je ne pense alors pas du tout devenir professionnel, mais j'aime passer des heures dehors à m'entraîner. Ce n'était pas mon choix de pratiquer du

sport mais, finalement, je n'ai jamais arrêté depuis mes 11 ans. Je suis passé ensuite au ski, au biathlon puis à la course.»

«On me demandait depuis petit ce que je voulais faire plus tard. Je n'en ai jamais eu aucune idée!», confie-t-il. Il a simplement poursuivi des études supérieures aménagées pour le sport tout en étudiant la distribution électrique. «Logiquement, avec ces études, j'aurais dû travailler dans un bureau comme ingénieur. Mais je n'avais qu'une envie, c'est d'être dehors!» Fraîchement diplômé en septembre 2020, il entre au service électrique de la SNCF où il travaille deux ans. En parallèle, il continue le sport. Lors d'une course en Suisse, il rencontre Saskia une bénévole qui va devenir sa compagne. Il postule alors à transN, les transports publics de Neuchâtel, où il est engagé en 2022 à la maintenance ferroviaire.

La matinée commence tôt pour lui, autour de 6 h 45 à Serrières, à l'entrée ouest de Neuchâtel. Avec ses collègues, ils se répartissent les tâches pour la journée. «Ensuite, on va sur le terrain et on fait la maintenance de ces installations.» Souvent, il travaille en binôme, parfois en trinôme. Son travail consiste à vérifier les installations. Cela permet de garantir la sécurité des automobilistes au niveau des passages à niveau et la sécurité des trains pour rendre impossible tout croisement sur la simple voie que l'on peut voir sur la photo ou éviter qu'un train en rattrape un autre. Des balises permettent l'arrêt automati-



YVES SANCEY

que d'un train. À peine arrivé à transN, il rencontre Giorgio, un collègue qui le syndique au SEV. «Le syndicat? Venant de France, c'était naturel!» rigole-t-il. «Il y a un an à peu près, je suis entré au comité pour y représenter le petit département de la technique. Les discussions avec la direction sont constructives.» Pourquoi se syndiquer? La réponse fuse: «Parce que plus il y a de membres, plus il y a de force pour faire valoir nos droits. Cela donne de la force au syndicat d'avoir des gens derrière. Je me sens aussi mieux intégré dans l'entreprise en comprenant les préoccupations des collègues de la conduite.»

Comment Aubin mixe-t-il son boulot avec la préparation sportive exigeante de l'ultra-trail, soit de la course à pied de très longue distance en milieu naturel demandant une grande résistance et de l'endurance? La plupart du temps, cela se passe très bien, explique-t-il, avec des horaires plutôt réguliers, hormis quelques «week-ends coup de poing» quand une ligne est bloquée pour de gros travaux. Il faut être là le vendredi jusqu'à tard et le dimanche. Avec le service de piquet, un tous les deux mois, il est obligé de tourner autour de la maison, ce qui n'est pas idéal. «Le travail de nuit est le plus fatigant pour la récupération, mais cela reste exceptionnel et je m'arrange facilement avec mes collègues. Donc je peux dire que je n'ai pas de soucis entre le travail et le sport.»

Depuis quelques temps, ses résultats sportifs bousculent son équilibre. Il multiplie les courses

et les performances. Pour le commun des mortels, les plus de 17 kilomètres de Morat-Fribourg ou les 20 kilomètres de Lausanne représentent déjà une sacrée épreuve. Aubin, lui, enchaîne cela six ou huit fois, soit plus de 170 km de course durant 22 heures et demie pour l'Ultra-Trail du Mont-Blanc (UTMB), la course mythique qui le fait rêver et qui a lieu une fois par an à fin août.

En 2024, il a fini 14<sup>e</sup> de cette course, une performance exceptionnelle où il est passé par tous les états d'âme: stress, euphorie, solitude, calme, fatigue et doutes. «Une vie en 24 heures» résume-t-il. Bien sûr, cela demande une très grande préparation, en hiver, durant la saison creuse, mais aussi en été avec des gros blocs d'entraînement. Il a baissé son taux de travail de 100 à 80% puis à 50% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'abandon cet été à l'UTMB en raison de conditions météorologiques extrêmes, en particulier la neige et le froid qu'il ne supporte pas trop, n'a pas entamé son appétit de compétition. «Même si je me bats plus pour battre mon temps de course que pour battre les autres», précise-t-il. Faut-il se professionnaliser davantage pour lutter à armes égales avec les meilleurs, comme Kilian Jornet? C'est l'idée, mais, sage, Aubin continue le métier qu'il aime, qui lui permet d'assurer financièrement et de garder les pieds sur terre. Plus que ses performances, c'est son humanité et sa simplicité qui nous ont touchés. On va donc le suivre vers de nouveaux sommets et aventures.

## GRANDS TRAVAUX

Bertschy



BERTSCHY.CO