

TRAPHEAC – SANTÉ BRANCHE BUS

2^e questionnaire de suivi : à vous de jouer !

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Depuis le 18 juin, tous les conducteurs et conductrices de bus qui ont déjà participé à l'étude TRAPHEAC vont recevoir une invitation par mail de Unisanté à remplir un questionnaire de suivi pour évaluer les changements dans leurs conditions de travail et l'état de santé. Le SEV, partenaire actif de cette recherche, vous invite à le remplir !

Les conducteurs et conductrices de bus exercent une des professions les plus exposées en Suisse, cumulant un nombre record des nuisances professionnelles (isolement social, bruit, vibrations, violence...) et une combinaison unique de facteurs de stress physiques, organisationnels et psychosociaux. Leurs responsabilités sont souvent assumées dans des conditions difficiles (horaires longs et irréguliers, pression du temps, pauses limitées et interactions avec des passagers difficiles), ce qui contribue à toute une série de problèmes de santé tels que maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques (douleurs au dos, nuque, épaule), fatigue, anxiété, dépression et épuisement professionnel.

Qu'est-ce qu'une cohorte ?

Une cohorte est un ensemble de participant·es engagé·es dans une étude de recherche sur plusieurs années. L'étude de cohorte TRAPHEAC permet pour la première fois d'analyser scientifiquement ces expositions et les effets sur la santé des conducteurs. Les participant·es sont suivis au cours du temps, ce qui permet d'observer si des changements au niveau de chacun de ces facteurs se développent ou non. Il existe très peu



d'études qui documentent sur plusieurs années l'évolution de la santé des travailleurs, encore moins pour le personnel de la conduite.

Combien de temps ?

Ce questionnaire de suivi est moins long et plus simple que celui de l'année passée. Selon ce qui s'est passé ces derniers 12 mois, cela vous prendra, en moyenne, 25 à 40 minutes. Il s'intéresse surtout aux changements qui ont eu lieu dans votre quotidien professionnel et votre état de santé depuis votre dernière participation.

J'ai déjà rempli un, voire deux questionnaires de TRAPHEAC, ça suffit, non ?

Merci. Votre participation en 2024 et en 2025 est très précieuse, mais elle ne suffit pas encore. Les premiers résultats montrent déjà de petits changements dans les conditions de travail et la santé. Pour comprendre comment ces changements évoluent dans le temps et quels facteurs les expliquent, nous avons besoin d'au moins trois mesures pour chaque participant. Votre réponse en 2026 est donc essentielle pour que l'étude puisse tirer des conclusions fiables et utiles pour les conducteurs.

Je n'ai pas rempli le questionnaire base, trop tard ?

Non, ce n'est jamais trop tard pour participer à TRAPHEAC ! Les nouveaux participants peuvent rejoindre la cohorte dès septembre 2026 en répondant au questionnaire d'inclusion sur trapheac.ch. Ce questionnaire aborde votre carrière professionnelle, vos conditions de travail, votre santé et votre équilibre de vie. Ces données permettront d'établir un point de référence pour suivre les évolutions dans le temps.

Quelle confidentialité ?

Vos réponses seront traitées de façon strictement confidentielle grâce au pseudonyme de l'étude qui vous a été attribué lors de votre inclusion dans la cohorte. Les scientifiques qui feront les analyses statistiques n'auront accès à aucune de vos données identifiantes. Votre participation contribuera à améliorer de façon générale la compréhension des conditions de travail et des éléments auxquels vous et vos collègues pouvez être exposé·es dans votre métier. Les résultats de cette étude permettront à Unisanté de formuler des recommandations visant à améliorer vos conditions de travail et à préserver votre santé. Les premiers résultats délivrés en avril sont très intéressants.

G-ENESIS EN ROMANDIE

Accompagnement plus nécessaire que jamais

Yves Sancey. En 2025, le secrétaire syndical Vincent Barraud s'inquiétait déjà d'un avenir de plus en plus sombre pour CFF Cargo. Soucieux de rester à l'écoute de ses membres, il s'était rendu sur plusieurs sites de production, notamment à Yverdon, Lausanne-Triage, Sion, Saint-Maurice et Bienne BIPO (anciennement RB).

Partout, le constat était le même : le personnel de Cargo ne manque ni de travail ni de clients. Au contraire, les collaboratrices et collaborateurs déplorent régulièrement de devoir renoncer à certaines demandes de transport faute de moyens suffisants pour y répondre.

Ce printemps encore, la presse romande s'interrogeait pourtant sur l'augmentation importante des bouchons dans les agglomérations lausannoise et genevoise. Rappelons qu'à emprise au sol égale, le rail transporte bien davantage de marchandises que la route. Même les camions de 44 tonnes, désormais répandus en Europe, ne peuvent transporter qu'environ la moitié de la charge d'un wagon de marchandises.

Cette réalité met en lumière toute l'absurdité de la situation actuelle. D'un côté, le fret ferroviaire peine à satisfaire la demande en raison d'un manque de ressources. De l'autre, ce même manque de moyens sert à justifier une réduction de sa capacité de transport.

Ce cercle vicieux ne produit que des perdants. Il favorise une utilisation inefficace d'un territoire suisse pourtant limité, aggrave les difficultés de déplacement pour celles et ceux qui ne peuvent se passer de routes surchargées et contribue à l'allongement des temps de trajet.

Enfin, alors que le rail fonctionne grâce à une électricité majoritairement propre, renouvelable et produite localement, le transport routier demeure fortement dépendant des énergies fossiles, dont l'approvisionnement reste soumis aux tensions géopolitiques.

Pour le personnel, cette politique prend aujourd'hui un visage bien concret : celui d'une convocation hiérarchique pour la remise d'une lettre intitulée « Suppression de poste dans le cadre de la réorganisation G-ensis ». Le document se veut rassurant et évoque un avenir prometteur pour le transport ferroviaire de marchandises. Pour celles et ceux qui le reçoivent, l'effet est toutefois tout autre. Après des années passées à travailler dans des conditions où la charge de travail ne permettait pas de répondre à toutes les demandes des clients, ils apprennent que leur site de production va fermer.

Dans une telle situation, l'accompagnement syndical constitue souvent le dernier rempart contre une évolution absurde tendant vers l'arbitraire. Au moins, les suppressions de poste sont encadrées par la Convention collective de travail. Celle-ci définit clairement les critères d'un emploi de remplacement convenable : il doit tenir compte des aptitudes, de l'expérience professionnelle, de la formation, du taux d'occupation, de la langue et de l'âge de la personne concernée. Le salaire ne peut être inférieur de plus de 15 % à celui précédemment perçu, le temps de trajet domicile-travail ne doit pas dépasser deux heures par déplacement et les horaires doivent rester comparables à ceux de l'activité exercée auparavant.

Or, dans certains cas, les postes proposés ne répondent pas à ces exigences. Là encore, l'intervention du syndicat permet d'éviter que les collaboratrices et collaborateurs ne subissent une situation doublement injuste. Le SEV veille au respect de la CCT et accompagne le personnel afin de trouver les solutions les moins contraignantes possibles. Car les conséquences d'une politique incohérente et d'une vision entrepreneuriale déconnectée des réalités du terrain ne doivent pas reposer uniquement sur les épaules des travailleuses et des travailleurs.

HORAIRES DE CONDUITE AUX TPG

Avancées obtenues à la conduite

Yves Sancey. Avec l'introduction d'un temps administratif de 10 minutes par jour travaillé, le personnel de conduite des tpg voit une évolution de son métier reconnue et une baisse inhérente de son temps de conduite.

Après plusieurs mois de négociations et de mobilisation syndicale, les membres du SEV travaillant à la conduite des transports publics genevois (tpg) ont accepté à 70,2 % le résultat des négociations menées avec la direction.

La consultation, organisée du 19 mai au 8 juin, portait sur la si-

gnature d'un avenant à l'accord du 6 mai 2024.

Cet accord trouve son origine dans le préavis de grève déposé début 2024 par le SEV. La mobilisation du personnel avait alors permis d'obtenir plusieurs avancées importantes, notamment une augmentation salariale de 1,2 % et la création d'un « compteur-pénibilité » destiné à compenser certaines contraintes des horaires de conduite.

Mais un point essentiel restait ouvert : un travail de fond sur les horaires. Le projet présenté au per-

sonnel au printemps 2025 avait été massivement rejeté, les conducteur·rices jugeant que les améliorations promises n'étaient pas au rendez-vous.

Depuis, le dossier piétinait. Le SEV a même déposé une plainte auprès de l'Office fédéral des transports (OFT) pour non-respect de l'article 26 de l'OLDT concernant notamment la planification annuelle du travail.

Le syndicat a refusé l'immobilisme et déposé en mars 2026 une nouvelle liste de revendications visant des améliorations concrètes et rapides des conditions de travail. « Le personnel attendait des mesures tangibles pour réduire la pénibilité des horaires. Nous avons poussé la direction à rouvrir les discussions afin d'obtenir des améliorations rapides », souligne Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV aux tpg.

Les négociations ont finalement permis d'obtenir plusieurs avancées. La principale concerne l'in-

troduction, dès décembre 2026, de 10 minutes quotidiennes de temps administratif reconnues comme temps de travail. Cette mesure permettra de réduire le temps effectif de conduite, sans modifier ni la moyenne de travail journalière ni le nombre de jours de repos.

Le système du « compteur-pénibilité » est aussi maintenu et amélioré à partir du 1er janvier 2027.

Autre enjeu important : le travail de nuit. Les tpg se sont engagés à lancer un travail visant à créer de véritables roulements de nuit afin d'éviter que les services nocturnes soient répartis sur le personnel du soir de façon désorganisée.

Pour le SEV, ce vote positif ne marque pas une fin, mais une étape.

« Si la signature de cet avenant permet la mise en place de solutions rapides d'amélioration des horaires, le SEV va s'assurer que le travail pour une amélioration globale des horaires de conduite va se poursuivre », garantit Aurélie Lelong.

SWISS

Pétition



Markus Fischer. Le 9 juin, une délégation du personnel au sol de Swiss a remis au CEO Jens Fehlinger, au siège de Swiss à Kloten, une pétition comportant 600 signatures. Intitulée « Basta – à nous maintenant », pour une meilleure reconnaissance des prestations du personnel dans la CCT en cours de négociation.