



Stratégie syndicale

2018 - 2022



Table des matières

1	Stratégie politique	3
1.1	Politique sociale	3
1.2	Service Public	8
1.3	Mise en œuvre et organisation	13
1.4	Contrôle : une boussole claire	15

1 Stratégie politique

En tant que syndicat du service public, transfair met l'accent politique sur la conception du service public ainsi que sur les conditions de travail permettant d'offrir les prestations du service public. C'est pour-

1.1 Politique sociale

Afin que les salariés du service public puissent fournir une bonne prestation, transfair demande aux partenaires sociaux des conditions de travail modernes, notamment dans les domaines suivants :

- Conditions de travail justes
- Egalité des chances
- Conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- Work-Life-Balance
- Possibilités de développement et de formation continue
- Prévoyance professionnelle
- Emplois stables, plan social et protection contre le licenciement

Conditions de travail justes

Nous nous engageons en faveur de conventions collectives de travail attractives, justes et socialement acceptables et pour des réglementations légales favorables aux salariés. Dans le cadre des négociations salariales, nous nous battons pour des salaires équitables.

Nous visons des conditions de travail équivalentes chez tous nos partenaires sociaux. Nous voulons maintenir les conditions d'engagement à un niveau juste. L'équité et la sécurité sont les aspects centraux de notre fil conducteur.

Nous nous engageons pour un monde du travail qui réponde aux besoins de tous les

groupe, quoi transfair s'engage autant sur des questions de politique sociale que sur des questions politiques liées aux transports, à la communication et à l'administration publique.

groupes d'âge et qui tienne compte de leur situation de vie. Nous soutenons l'intégration professionnelle de jeunes adultes afin qu'ils se responsabilisent et obtiennent de la reconnaissance et des perspectives de développement. Dans le cadre des accords contractuels et en proportion du taux d'occupation, les travailleurs à temps partiel doivent être traités de la même manière que ceux travaillant à temps complet. Pour augmenter la sécurité de l'emploi des travailleurs plus âgés, nous nous battons pour des possibilités de formation continue qui inversent la tendance à la déqualification.

L'environnement de travail est en pleine mutation : les salariés doivent être de plus en plus mobiles, s'organiser dans de nouvelles constellations de lieux de travail et être disponibles presque en permanence, de plus en plus souvent. Cela provoque un stress psychologique accru et une pression en matière de gestion du temps. Par notre engagement, nous voulons contrer cette tendance et élaborer des solutions au niveau du partenariat social pour éviter que les nouvelles formes de travail soient à l'origine de conditions de travail précaires. Nous voulons améliorer la satisfaction par rapport au salaire et nous nous battons pour que l'évolution salariale suive l'évolution économique, sous forme

d'augmentations salariales générales. Lorsque seules des augmentations individuelles sont possibles, nous demandons que l'évolution individuelle des salaires se fonde sur une appréciation équitable à partir de caractéristiques qualitatives et quantitatives des performances. Un système salarial basé sur la productivité doit offrir une réelle marge de manœuvre pour la récompense de la performance et la distribution de la masse salariale doit être rendue transparente.

Nous nous engageons pour que des conditions de travail usuelles soient garanties par la loi, tout comme l'obligation de négocier pour les partenaires sociaux.

La digitalisation alimente la poursuite de la libéralisation et nos partenaires sociaux subissent une pression croissante des offres numériques et étrangères. Il est donc essentiel que les conditions de travail usuelles dans la branche soient ancrées dans la loi, qu'elles s'appliquent aux prestataires indigènes et étrangers et aux nouvelles formes de travail dans les branches concernées. Sinon, il existe un risque de dumping salarial et social et de conditions de concurrence inégales.

Il faut lutter contre les engagements temporaires et externes, si ceux-ci sapent les conditions de travail et les salaires usuels dans la branche. Les conditions de travail ne doivent pas affecter la compétitivité. Dans les régions frontalières et sur les marchés concurrentiels notamment, des mesures d'accompagnement efficaces doivent permettre d'imposer des conditions de travail sûres et équitables. Ce n'est qu'en

défendant nos conditions de travail et nos salaires que ceux-ci ont pouvoir contribuer à la compétitivité, à une forte valeur ajoutée et au développement durable en Suisse.

Pour éviter le dumping salarial, nous tenons à ce que les contrats que nous avons négociés soient appliqués le plus largement possible et qu'ils prennent force obligatoire.

Egalité des chances

Nous nous engageons pour l'égalité des chances pour tous les salariés sur le marché du travail – tant au niveau des salaires qu'au niveau des opportunités de carrière – et nous nous battons contre la discrimination fondée p.ex. sur la langue, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou la formation.

Le principe constitutionnel « à travail égal, salaire égal » n'est malheureusement toujours pas une réalité et les salaires des femmes sont encore nettement inférieurs à ceux des hommes. En outre, les femmes restent sous-représentées dans les fonctions de cadre. Des efforts supplémentaires sont nécessaires jusqu'à ce que l'égalité des chances soit garantie.

Nous nous engageons pour que les salaires chez nos partenaires sociaux soient systématiquement et régulièrement examinés et pour que des mesures contraignantes – voire des sanctions – soient prises dans le cas de différences salariales significatives. Dans le but de réaliser l'égalité des chances, nous nous engageons pour des critères d'évaluation objectifs et transparents lors de la classification et de l'augmentation des salaires, pour la prise

en compte du travail bénévole et familial en ce qui concerne la valorisation des carrières et la détermination des salaires, pour l'encouragement du top sharing et du job sharing et pour que le travail à temps partiel ne soit pas un critère d'exclusion pour la carrière.

Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Nous nous engageons pour la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment pour l'octroi d'un congé paternité et parental, pour la garde des enfants extra-familiale ou au sein des familles, pour la possibilité d'adapter le taux d'activité, pour des postes à temps partiel et pour le travail à domicile pour les hommes et les femmes à tous les niveaux de fonction.

Nous exigeons de nos partenaires sociaux qu'ils favorisent les structures pour la prise en charge des enfants et qu'ils créent les conditions cadre qui s'imposent pour le temps consacré à l'allaitement et pour les absences nécessaires pour la prise en charge des enfants.

Dans l'intérêt des salariés, mais aussi dans l'intérêt général, il faut que des solutions satisfaisantes soient trouvées dans le domaine de la prise en charge des proches, garantissant la conciliation du travail de care avec l'activité professionnelle. Ce thème doit être reconnu par les partenaires sociaux. Un conseil personnalisé, des modèles de temps de travail flexibles, des phases de récupération, la préservation de la prévoyance professionnelle et une décharge pour la recherche de travail sont indispensables pour soutenir les salariés ayant des proches requérant des soins.

transfair s'engage pour que le salaire minimal et les systèmes salariaux tiennent également compte des familles au sein desquelles une seule personne peut exercer une activité professionnelle. Etant donné que le travail familial n'obtient pas la reconnaissance qu'il mérite, il est par ailleurs important que les milieux politiques et économiques mettent à disposition et soutiennent des outils de réintégration adaptés sur le marché du travail. Des mesures pour une meilleure conciliation entre famille et travail qui permettent aux salariés de rester dans la vie active sans devoir renoncer à une famille sont tout aussi importantes. Nous considérons des conditions cadre claires pour le travail à domicile et pour les adaptations aux possibilités de travail digitales comme une opportunité.

Work-Life-Balance

Un équilibre sain entre travail et temps libre est nécessaire pour conserver la productivité au travail. C'est pourquoi transfair s'engage pour des modèles de temps de travail qui favorisent l'équilibre entre le temps de travail, le temps libre et le repos. Idéalement, l'emploi peut être exercé à plein temps ou à temps partiel, selon la préférence et la situation de vie – à des conditions de travail équivalentes (p.ex. par rapport aux assurances sociales) et à salaire adéquat.

Le fait d'être atteignable en permanence et le travail mobile changent les attentes et les activités au sein de l'entreprise. Des mesures ciblées doivent être prises en matière de prévention et de promotion de la santé, face à la pression accrue pour la

flexibilisation qui modifie de plus en plus, et de plus en plus vite, le travail et l'organisation. Il est urgent que les entreprises accordent une plus grande attention à ce sujet. Il faut également que la renonciation à l'enregistrement du temps de travail soit réservée à des cas exceptionnels, et seulement si cela va de pair avec une protection efficace de la santé et la définition claire des périodes durant lesquelles le travailleur doit être atteignable et des périodes de congé.

La modification de profils professionnels apporte de nouvelles exigences, ou des exigences adaptées. La qualification ne doit pas être transférée vers le temps libre.

Possibilités de développement et de formation continue

Le monde du travail est sujet à des changements permanents. L'employeur doit veiller à ce que ses salariés soient préparés à ces changements. Une formation continue permanente et ciblée s'impose afin que les salariés de tout âge et de tous les échelons restent qualifiés pour le marché du travail.

transfair revendique le progrès et le développement dans les entreprises. Mais il n'est pas acceptable que le savoir accumulé et l'expérience acquise se perdent suite à une restructuration. Le personnel ne doit pas unilatéralement payer le prix du changement. Dans le cadre de la digitalisation et de l'automatisation notamment, il faut lutter contre la déqualification. Il n'est pas tolérable que l'exercice d'une activité n'ouvre aucune autre porte ou mène sur des voies de garage, suite aux changements dans l'entreprise. La formation con-

tinue jette des ponts pour la sécurité professionnelle de chacun et renforce ainsi le marché suisse de l'emploi. Les collaborateurs et leurs suppléants doivent être intégrés dès le début dans le processus de réaménagement des profils professionnels. Il faut revaloriser les profils professionnels.

Prévoyance professionnelle

Nous nous engageons pour une politique durable de la prévoyance et une rémunération raisonnable des capitaux d'épargne. Les rentes doivent être assurées, pas seulement aujourd'hui, mais également pour les générations futures. Outre les défis que constituent les faibles rendements et l'espérance de vie croissante, le pacte intergénérationnel, les changements démographiques et la situation des salariés à temps partiel sont d'autres thèmes importants.

En cas de lacunes suite à la perte d'un emploi et des départs forcés à la retraite, nous insistons sur le devoir de sollicitude de l'employeur qui consiste à prendre soin de ses salariés plus âgés et à ne pas s'en défaire pour les envoyer vers une retraite anticipée ou le chômage, mais à assurer leur employabilité.

Lorsque les bases techniques des caisses de pension changent, nous nous engageons dans les négociations entre partenaires sociaux pour des solutions socialement acceptables avec une contribution appropriée de l'employeur, afin que personne ne subisse des pertes de rente.

transfair veut défendre les retraites anticipées et les rentes transitoires pour les catégories de personnel particulières.

Dans de nombreux cas, le travail de care exige une réduction du taux d'activité. Or, le salarié qui réduit son propre taux d'activité renonce non seulement à une partie de son salaire, mais également à des contributions à la prévoyance professionnelle. transfair s'engage pour l'élaboration de solutions permettant de maintenir la couverture LPP.

Emplois stables, plan social et protection contre le licenciement

Nous tenons compte des conditions économiques, des prestations adaptées aux clients et de la nécessité d'une croissance saine. De cette manière, nous protégeons et garantissons des emplois à long terme. Mais l'employeur ne doit pas transférer le risque commercial sur les salariés. C'est à lui d'assumer l'esprit d'entreprise et la responsabilité sociale.

Dans ce contexte, les prestations publiques de l'assurance chômage ne doivent intervenir qu'à titre subsidiaire, notamment lors de réorganisations dans les entreprises. Au préalable, l'employeur a le devoir d'établir un plan social avec des prestations adaptées, pour que les salariés puissent rester

sur le marché du travail interne et externe et continuer à honorer leurs engagements (loyer, impôts, famille etc.).

Outre le pacte pour l'emploi et le devoir de sollicitude, transfair tient à ce que les salariés plus âgés conservent leur employabilité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, grâce à des conditions cadre appropriées. Les possibilités de formation continue doivent être garanties jusqu'à l'âge de la retraite et il faut y encourager notamment les collaborateurs plus âgés. La protection contre le licenciement doit être adaptée aux besoins des travailleurs plus âgés. Si des licenciements abusifs surviennent quand même, il faut non seulement obtenir une indemnisation, mais également un maintien dans l'emploi.

Les entreprises doivent veiller à ce que le travail et les tâches restent internes afin d'éviter un glissement vers des formes de travail précaires. Les contrats à durée déterminée et l'engagement temporaire ne doivent pas devenir la norme ; les contrats en chaîne en particulier ne sont pas acceptables.

1.2 Service Public

Par service public, on entend des services de base de qualité, définis selon des critères politiques, comprenant certains biens et prestations d'infrastructure, accessibles à toutes les catégories de la population et offerts dans toutes les régions du pays à des prix abordables et selon les mêmes principes.

(Rapport du Conseil fédéral : « Le service public dans le domaine des infrastructures », juin 2004.)

Quelle est la définition de transfair du « service public » ?

Le service public comprend différents services et biens d'infrastructure qui forment la colonne vertébrale de la vie sociale et économique en Suisse. En font partie, entre autres, les offres du transport public, des prestataires de poste et de télécommunication ainsi que de l'administration publique. En outre, des domaines comme la santé, les services d'eau et d'électricité ou l'éducation font également partie des activités clés du service public. Il est élémentaire que les prestations du service public soient accessibles à toutes les citoyennes et à tous les citoyens du pays, à une qualité égale et dans toutes les régions de Suisse.

Voici les principaux critères pour mesurer la qualité de l'offre du service public :

- L'accès aux prestations doit être ouvert à toute la population. Cela signifie que les prestations du service public doivent être disponibles sur tout le territoire et à des prix abordables, pour toutes les catégories de la population.

- La continuité des prestations du service public doit être garantie à long terme et durablement.
- Les prestations du service public ne sont pas statiques, elles doivent régulièrement être adaptées aux évolutions technologiques, économiques et sociales.
- Le service public se définit par les personnes qui s'engagent avec compétence en faveur de prestations de qualité.
- Le service public doit par ailleurs permettre l'interaction d'homme à homme.

Dans sa globalité, le service public a une signification centrale pour la Suisse. Il crée les conditions pour une société intacte, capable de consensus et prospère dans toutes les parties du pays. La cohésion sociale est favorisée par la réduction de déséquilibres régionaux, l'égalité de tous est garantie par rapport à l'accès aux prestations, et la justice économique est assurée grâce à la compensation des frais. Au service de la société et de l'économie, le service public contribue ainsi largement au développement durable économique, social et écologique du pays.

Il faut prendre soin de ce service public. Pour transfair, l'homme est toujours au cœur des préoccupations, pas seulement en tant que consommateur des prestations, mais également en tant que salarié actif dans le service public. Car des prestations de qualité ne sont possibles que si les conditions de travail garantissent, elles aussi, une qualité appropriée. C'est pourquoi transfair s'engage de toutes ses forces

pour les droits des salariés du service public.

Toutefois, transfair est conscient que les prestations du service public ne sont pas disponibles de manière illimitée. En ce qui concerne des projets d'infrastructure comme le réseau ferroviaire du transport public notamment, les coûts atteignent vite des hauteurs vertigineuses. Une réflexion critique sur les coûts et les bénéfices de l'offre doit être faite en permanence. La participation politique et démocratique est élémentaire. C'est pourquoi transfair prend influence sur le service public à travers un travail politique ciblé et s'engage pour une desserte de base de qualité et efficace, fournie par des entreprises publiques fortes et compétitives. transfair respecte la liberté entrepreneuriale dans le cadre de la stratégie de propriété. Mais lorsqu'on accorde des libertés, il faut également fixer des limites. Des conditions cadre légales et une autorité de réglementation indépendante du propriétaire sont essentiels, garantissant également le respect des conditions de travail usuelles dans la branche.

L'environnement pose également des limites, il faut tenir compte de questions liées aux chancres urbains et aux coûts de la mobilité. Pour finir, des limites sont définies par l'interaction entre salariés et employeurs, de façon à créer un environnement socialement acceptable pour les salariés du service public. La réflexion autour de ces limites et zones de tension fait partie des missions quotidiennes de transfair.

Quels sont les défis pour le service public et ses salariés ?

Dans un environnement économique et politique qui mise sur davantage de concurrence et de libéralisation, le maintien de bonnes conditions de travail pour les salariés est un défi central. Des luttes de concurrence ne doivent pas se disputer sur le dos des salariés. A ce sujet, transfair doit également relever des défis sur la scène politique, il faut attentivement accompagner les différentes affaires et s'assurer que d'importants acquis de l'Etat social suisse ne sont pas ébranlés.

transfair aborde la question des limites du service public. Nous tenons compte des conditions cadre et des conséquences en matière de politique sociale, d'économie globale et d'écologie. Il faut se demander quels services et dans quelle qualité peuvent encore être financés. Parallèlement, il est également nécessaire de voir ce qui peut être économisé sans que la qualité des services en pâtisse.

Les régions périphériques et de montagne dépendent dans une large mesure de la qualité du service public. Le modèle de succès suisse dépend du principe des prestations du service public, accessibles à toutes les catégories de la population et offertes dans toutes les régions du pays à des prix abordables et selon les mêmes principes. Ainsi, on renforce la cohésion nationale et crée les conditions permettant aux régions périphériques et de montagne de participer au développement économique et technologique. C'est pourquoi la Confédération et ses entreprises sont d'importants employeurs dans les régions

périphériques et les agglomérations. Il faut veiller à ce que les emplois ne disparaissent pas dans ces régions. Les partenaires sociaux doivent être impliqués, à un stade précoce, dans les processus décisionnels relatifs aux sites et aux régions.

transfair s'oppose à une détérioration du service public par des accords de services internationaux comme p.ex. « TISA » (Trade in Services Agreement).

Les enjeux pour les branches de transfair

Branche Communication :

La branche Communication est concernée au premier chef au phénomène inéluctable de la numérisation. Au-delà des questions liées à la répartition des bénéfices issus du travail, le défi consiste à redéfinir et à sauvegarder les droits des travailleurs. Cela doit passer obligatoirement par une offensive au niveau de la formation continue, nécessaire et indispensable aux travailleurs plus âgés. Le thème de la protection des données prend également de plus en plus d'importance et des garanties à ce niveau doivent être mises en place.



Au niveau des entreprises, le phénomène d'externalisation d'unités ou de secteurs est en progression. Swisscom collabore de plus en plus avec d'autres entreprises et, parallèlement, crée de nouvelles filiales dont les conditions d'emploi restent en-

deçà de celles de Swisscom. Les programmes d'économies et de rationalisation se poursuivent avec, comme corollaire, la suppression de nombreux emplois. Il appartient à transfair de traiter ces dossiers avec courage et détermination. A chaque renouvellement d'une convention collective de travail, l'évolution du marché du travail, de la technologie, des conditions d'emplois, des besoins du personnel et du comportement de la clientèle sont analysés afin d'adapter nos revendications en faveur des travailleurs. Enfin, la situation de la caisse de pensions comPlan est suivie très attentivement, au regard de l'insécurité qui prévaut dans le secteur des assurances sociales et du deuxième pilier en particulier. Le monde du travail change et transfair doit rester une force de proposition afin d'accompagner ces changements et de soutenir le personnel.

Branche Transports publics :

Pour permettre aux transports publics de maintenir leur position forte dans le service public, il faut leur fournir les moyens financiers nécessaires. L'augmentation du trafic de ces prochaines années, autant dans le transports voyageurs que dans le transport de marchandises, l'intensité du trafic sur le rail et sur les routes justifient un aménagement éclairé des infrastructures de transport, et leur entretien nécessite des contributions fédérales adéquates.



L'exploitation du trafic régional voyageurs nécessite également un financement suffisant par les mandants afin que les offres puissent être exécutées de manière sûre et ponctuelle, à la satisfaction des passagers. transfair s'engage pour ces financements en faveur des collaborateurs et, in fine, des clients. Il faut éviter que des libéralisations forcées et un faux comportement concurrentiel divisent le système ferroviaire intégral suisse qui fonctionne bien et que l'on puisse abuser des investissements de qualité dans les infrastructures en proposant une offre bon marché de transport longue distance. Nous considérons le transport de marchandises par le rail comme une mission écologique du service public qui doit être assumée par des entreprises de transport de marchandise suisses dont ce serait la tâche centrale. Nous nous engageons ainsi pour des transports publics forts que nous voulons promouvoir encore comme une marque de qualité de la Suisse. L'ensemble de la population et avant tout les collaborateurs des entreprises de transport, pour qui nous voulons garantir durablement des conditions de travail et des prestations sociales exemplaires par le biais de conventions collectives de travail ou autres accords, en profitent. transfair considère que la politique d'externalisation dans les TP et chez les gestionnaires d'infrastructures est dangereuse. transfair continue à veiller à des entreprises de transport intégrées, pour la sauvegarde des emplois dans les entreprises des transports publics.

transfair traite également des sujets au contexte international (notamment trafic transfrontalier) et dispose d'un réseau au

niveau international afin de pouvoir obtenir des conditions de travail socialement acceptables.

Le développement des employés ferroviaires de tous âges et de tous les échelons, relatif aux nouvelles exigences et compétences dans leurs profils professionnels, doit également être exemplaire. Nous nous engageons pour une qualification opérationnelle forte, mais aussi pour le maintien fondamental de l'employabilité.

Branche Administration publique :

L'Administration publique fournit ses services pour la collectivité, son travail constitue la colonne vertébrale de l'économie et contribue ainsi de manière significative à la prospérité de la Suisse. Néanmoins, elle subit une pression de plus en plus forte. Le parlement et le Conseil fédéral coupent dans le personnel, que ce soit dans le cadre de programmes de stabilisation ou en appliquant directement des réductions de budget. Cela a d'ores et déjà entraîné des réductions sensibles des effectifs, une détérioration des conditions de travail et de l'évolution salariale. Aucune amélioration de la situation n'est attendue dans les prochaines années.



Pour transfair, il s'agira de ce fait d'exercer son influence tant au niveau politique qu'au niveau du partenariat social, afin de

s'engager pour la protection des emplois dans l'administration publique. Les mesures d'économies doivent être mesurées, il faut empêcher les économies excessives et motivées par des raisons idéologiques dans le domaine du personnel. Parallèlement, il faut empêcher les coupes interdépartementales sans examen des tâches.

D'autre part, il faut également conserver des conditions de travail attractives. Des interventions politiques visant à corriger – c'est-à-dire dégrader – les conditions de travail doivent être affrontées et réfutées. transfair s'investit dans l'échange du partenariat social ainsi qu'au niveau politique. Outre les conditions de travail, une évolution appropriée des salaires a également son importance. Après plusieurs années de vaches maigres, il y a un grand besoin de rattrapage, aussi au regard de l'économie en général. La réalisation de progrès dans ce domaine doit constituer un autre objectif de transfair.

Branche Poste/Logistique :

Les nouveaux besoins et comportements de la clientèle conduisent à des projets de réorganisation qui entraînent d'importantes suppressions de postes. transfair y oppose l'information transparente de la population sur les effets à ces changements structurels, aussi dans le contexte de la numérisation. Dans l'unité RéseauPostal, l'appauvrissement du réseau d'offices de poste et la suppression de postes y relative, suivie par la fourniture des services par des travailleurs externes à des conditions de travail forcément détériorées sont nos thèmes prioritaires. Nous nous concentrons sur le maintien des pres-

tations et sur le suivi des salariés concernés.



La réorientation des domaines d'activité chez PostFinance est une pure mesure de réduction des coûts, poussée par les taux d'intérêts négatifs de la banque nationale pour l'argent qui y est déposé. La restriction empêchant PostFinance d'offrir un octroi direct de prêts est voulue par les représentants des milieux économiques actifs en politique. Chez PostFinance, la part des jeunes salariés bien formés augmente sans cesse, nous apportons une attention particulière à la défense des intérêts du personnel de longue date, pour certains depuis l'époque du monopole.

Le recul des volumes de courrier chez PostMail et des marges chez PostLogistics intensifie la pression et résulte de la concurrence de plus en plus vive qui offre des conditions de travail nettement moins bonnes. Nous avons réussi à lier une grande partie du marché dans une CCT avec l'association KEP&Mail. L'objectif doit être de continuer à développer cette CCT afin que l'écart avec le principal concurrent Poste se réduise.

La population bénéficie de transports publics qui s'améliorent d'année en année, pour lesquels les mandants (Confédération et cantons) veulent payer de moins en moins à CarPostal. Cette pression sur les marges a également un lien direct avec les efforts de flexibilisation de CarPostal pour

lesquels nous tentons de négocier des mesures compensatoires. Le travail à plein temps continue à diminuer, tandis que le travail à temps partiel augmente. Cela n'offre aucune perspective intéressante aux jeunes en fin d'apprentissage.

Dans différents domaines, la Poste essaie de contrôler la situation par de

1.3 Mise en œuvre et organisation

transfair dispose d'une stratégie syndicale et de stratégies de branche subordonnées. La stratégie syndicale définit nos priorités politiques et entrepreneuriales ainsi que nos revendications concrètes. Toutes les stratégies sont régulièrement examinées, adaptées aux influences et éléments extérieurs, puis soumises pour approbation aux organes de milice compétents.

Pour nous faire une opinion, nous tenons compte des préoccupations des travailleurs que nous représentons et du débat public. Nous prenons au sérieux les sources de problèmes identifiées par nos membres et prenons en considération les besoins spécifiques aux différentes professions. transfair mène une réflexion ouverte et autocritique sur les résultats des négociations et évite les actions précipitées. Les membres sont informés de l'avancement des négociations et des succès obtenus de manière complète, transparente et dans un délai convenable.

Partenariat social : atteindre des objectifs communs

transfair est persuadé de pouvoir atteindre ses objectifs par le biais de négociations.

l'externalisation. Nous intervenons là où c'est nécessaire, ou nous essayons d'adapter les conditions cadre trop restrictives par le biais de la négociation lorsque c'est compréhensible et acceptable pour les collaborateurs – il s'agit en fin de compte de préserver des emplois.

C'est pourquoi transfair entretient un partenariat social actif et appliqué avec les employeurs. Tout problème et toute proposition d'amélioration se discutent autour de la table de négociation. transfair poursuit ses objectifs de manière tenace, mais toujours juste, et dans le respect de ses partenaires sociaux. Car seules les solutions portées par les deux parties pourront être réalisées avec succès. Ainsi, le terme « partenariat » n'a pas été choisi au hasard, il correspond aux attentes de transfair quant à une collaboration entre syndicats et employeurs.

Cette collaboration s'étend également à une participation active et constructive au sein de commissions d'entreprise, commissions du personnel et commissions spécialisées, à tous les niveaux, ainsi qu'à une représentation des salariés au sein de conseils d'administration, conseils de fondation et commissions. L'accent est toujours mis sur les intérêts des salariés et sur la protection du service public. Lors de la composition de nos délégations, nous veillons à une représentation équitable des sexes, des groupes linguistiques et professionnels. Nous respectons l'indépendance

des représentants élus, cultivons un dialogue ouvert et essayons de garantir un retour d'information à tous les niveaux du syndicat.

L'accès direct aux informations et processus des entreprises ainsi que l'accès numérique et physique aux sites des entreprises est indispensable pour le partenariat social. transfair se définit comme un partenaire des entreprises. A ce titre, et pour pouvoir soutenir et accompagner les salariés, transfair doit pouvoir compter sur une information en temps utile, par rapport aux intentions relatives à la politique du personnel.

Politique : notre influence en faveur des salariés

transfair veut non seulement contribuer à façonner les conditions de travail dans le service public, mais également participer à la conception de ce dernier. Nous nous engageons autant pour les travailleurs que pour le service public. Nos objectifs politiques poursuivent toujours et systématiquement les intérêts de nos acteurs principaux, soit de nos membres ou encore : des travailleurs du service public.

Nous agissons sur les marchés réglementés dont la structure de gouvernance et la législation définissent les services publics et, partant, le domaine du service public. Le service public doit répondre aux exigences suivantes : qualité élevée, desserte de base nationale, prix abordables, financement réglementé, égalité de traitement des différents cercles de la population, promotion de la cohésion nationale, durabilité et contrôle démocratique.

Les branches soutenues par transfair sont des branches hautement politiques. C'est

pourquoi il est indispensable, pour transfair, d'accompagner de près et à tout moment le processus politique, et de participer activement à sa conception. transfair participe à toutes les procédures de consultation importantes pour le service public et ses salariés. A travers sa présidence, transfair est en outre directement représenté au niveau du parlement, et fait usage de cette opportunité pour influencer sur le processus législatif.

Dans le nouveau monde numérique et en pleine mutation, nous continuons à nous engager en faveur d'un service public complet dont les caractéristiques fondamentales restent les mêmes : public, accessible, couvrant tout le territoire, humain.

Réseau : connecté, mais indépendant

Une autre connexion avec le processus politique passe par l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, Travail.Suisse. Cela permet à transfair de faire valoir son influence par rapport à tous les sujets du domaine du droit du travail, de la politique économique et sociale ainsi que de lancer des initiatives ou des référendums. La perméabilité avec Travail.Suisse est une force qui nous permet de nous mettre en relation et de collaborer avec d'autres syndicats.

Nous étudions continuellement toute collaboration, jusqu'à une fusion ou une fusion par absorption, avec d'autres groupes d'intérêts et syndicats. Nous accordons la priorité à des syndicats indépendants qui nous sont proches. Mais transfair défend en premier lieu les préoccupations de ses membres, fidèle à sa devise : indépendant.courageux.fiable.

1.4 Contrôle : une boussole claire

Il incombe au congrès et à l'assemblée des délégués de fixer les buts et les principes de la politique associative¹. Par le biais de résolutions, l'assemblée des délégués prend régulièrement position sur des sujets de la politique syndicale et des branches du service public dans lesquelles transfair est actif. Sur des aspects spécifiques, des documents de position détaillés et valables pour plusieurs branches sont élaborés et adoptés.



Tout au long de l'année, le groupe politique est responsable de la réalisation des objectifs de la politique associative. Il peut émettre des recommandations au sujet de votes et d'élections et les diffuser parmi les membres. Le groupe politique collabore avec l'organe de coordination du travail syndical, avec le comité directeur et la direction de transfair, et il met tout en œuvre pour que les divergences et les situations initiales, spécifiques aux branches, soient soumises à la discussion des membres, des partenaires sociaux et du grand public, de manière aussi diversifiée que possible.

Un développement stable de l'effectif est indispensable pour garantir sa propre stra-

tégie. Afin de contrer la tendance actuelle selon laquelle les travailleurs se syndiquent de moins en moins, transfair remet sans cesse en question ses offres, sa structure et ses mesures. La présidence et le comité fixent une orientation stratégique claire que le secrétariat traduit en prestations modernes et attrayantes.

¹ Art. 12 des statuts

