transfair

MAGAZINE

N°4
SEPTEMBRE
2020

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH

Pour nos familles – pour notre économie – pour notre avenir

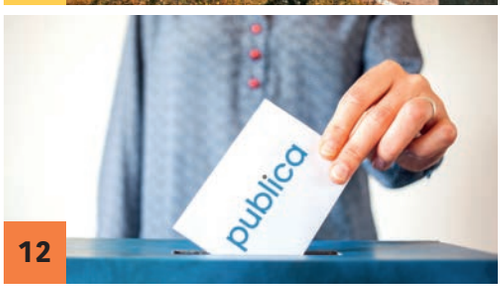
LE CONGÉ PATERNITÉ MAINTENANT!

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair
Le congé paternité maintenant!

POSTE/LOGISTIQUE
Rupture des négociations CCT avec CarPostal



ADMINISTRATION PUBLIQUE
Elections AD PUBLICA

TRANSPORTS PUBLICS
Les transports publics méritent d'être soutenus

COMMUNICATION
Diversité chez Swisscom?

transfair

Informations intéressantes **04**
Non à l'initiative de limitation **08**
Une nouvelle co-présidence pour transfair **09**
Agenda **22**
Pour finir
«Un congé paternité pour tous» **23**

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Révision des ordonnances sur le personnel **14**

TRANSPORTS PUBLICS

Sicuro! Un an après l'accident mortel aux CFF **15**

COMMUNICATION

Workshop autour des CCT cablex et Swisscom **18**

Couverture
© Keystone|Gaetan Bally

EDITORIAL

STEFAN MÜLLER-ALTERMATT
PRÉSIDENT transfair

CHÈRE LECTRICE
CHER LECTEUR

La période actuelle est mouvementée pour nous tous. Pour moi aussi, il y a du changement dans l'air: à l'occasion de l'Assemblée des délégués 2020, je vais passer le flambeau de la présidence de transfair pour des raisons personnelles. Mais une chose est sûre: mon cœur battra toujours pour les préoccupations de transfair et je vais continuer à les défendre avec détermination au sein du parlement.

Nos vies et notre monde du travail seront durablement marqués par le coronavirus. C'est pourquoi nous devons, plus que jamais, vivre une vraie solidarité. Au sein du service public, vous réalisez quotidiennement de grandes choses pour le service universel de la Suisse, et votre engagement me motive énormément à m'investir pour vous. Mais nous avons également pu constater l'importance de structures familiales saines pour affronter une crise. Le travail de prise en charge est essentiel pour les familles. Ces derniers mois l'ont montré de manière impressionnante.

Les pères y jouent aussi un rôle central. Ils doivent pouvoir être présents pour leur famille, peu importe qu'ils travaillent dans une PME ou dans un grand groupe. C'est pourquoi nous disons OUI au congé paternité. L'initiative de limitation en revanche demande un Non clair, car la limitation de la libre circulation des personnes est une attaque contre les droits des salariés et nous nous y opposons! Le 27 septembre, votre voix compte dans les urnes! Ce fut un privilège pour moi de pouvoir défendre vos intérêts en tant que président de transfair et je vous remercie de tout cœur pour toutes les rencontres enrichissantes.

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

BRÈVES INFORMATIONS SUR DES ACTIVITÉS IMPORTANTES DES BRANCHES; ELLES MONTRENT CE QUE transfair ENTREPREND ET RÉALISE POUR SES MEMBRES.

transfair

transfair sur une nouvelle voie

En juillet 2020, transfair et l'Association Employés Suisse (ES) ont fondé l'entreprise Further at Work Sàrl. Avec Further at Work, les deux associations mettent le cap sur de nouveaux horizons et leur expérience au service de salariés et PME d'autres branches. A la demande, Further at Work offre à des salariés et PME une consultation juridique, du coaching, de la formation continue et des conseils pour leur avenir. L'objectif de Further at Work est d'ancrer des conditions de travail durables en Suisse, également en dehors du partenariat social. Pour en savoir plus: www.furtheratwork.ch

COMMUNICATION

Assemblée de branche

L'assemblée de branche Communication aura lieu le 25 novembre prochain. Comme à l'accoutumée, cette rencontre annuelle permettra aux membres d'échanger et d'être informés sur des thèmes d'actualité. Les personnes intéressées peuvent s'annoncer directement auprès du responsable de la branche robert.metrailler@transfair.ch

TRANSPORTS PUBLICS

Réorganisations CFF

L'implication des syndicats dans les réorganisations qui touchent le personnel est renégociée. Les déclencheurs sont, entre autres, quelques projets de réorganisation pas très réussis des CFF. L'objectif est de connaître les intentions des CFF le plus tôt possible, afin d'obtenir de bonnes solutions en faveur du personnel touché.

CFF: entretien avec le nouveau CEO

Vincent Ducrot, CEO CFF, veut faire du chemin de fer son affaire: aujourd'hui comme dans dix ans. Les CFF doivent devenir plus fiables (sûrs, ponctuels, conviviaux). Dans les entretiens que transfair a menés avec lui à ce jour, il a abordé des processus de production ferroviaires durables – avec un matériel roulant sûr et un effectif suffisant.

POSTE/LOGISTIQUE

Epsilon – procédure de consultation

En raison de la baisse des quantités de journaux à distribuer, Epsilon a soumis à la consultation des partenaires sociaux et du personnel des mesures d'assainissement pour le portage matinal. La baisse de certains salaires ainsi que l'adaptation de l'heure du début du travail pour les tournées individuelles (5 h au lieu de 4 h), limitant les indemnités pour travail de nuit, sont prévues. Epsilon n'a pris en compte aucune des propositions faites par les syndicats et le personnel pour éviter ce scénario et implémentera ces mesures. transfair regrette ce procédé et se battra avec vigueur pour l'introduction de mesures d'atténuation et d'un plan social.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Echange avec l'Administration fédérale des douanes (AFD)

transfair a rencontré l'AFD pour un entretien dans le cadre du partenariat social. A cette occasion, le syndicat a présenté les résultats de son sondage AFD. Les résultats montrent que la majorité des gardes-frontière s'opposent nettement à une obligation de porter le gilet pare-balles.

Négociations salariales EPF

transfair a rencontré le Conseil des EPF pour le premier tour des négociations salariales. En raison de la situation économique, transfair a renoncé aux revendications salariales générales mais a demandé un signe de reconnaissance clair pour le travail effectué par le personnel du domaine des EPF durant la crise.

PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; rédaction: Aline Leitner, Lea Lüthy; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Imprimerie: Ritz Crossmedia AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, Ritz CrossmediaAG, Bern. Images: CarPostal, Drubig-Photo/AdobeStock, Gaetan Bally & Christian Beutler/Keystone, Gaby Möhl/transfair, Melinda Nagy/AdobeStock, PUBLICA, Rawpixel/AdobeStock, SBB CFF FFS, thodonal/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. Tirage certifié par la REMP 2018: 2 119 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

CONGÉ PAT!

INVESTIR DANS LES FAMILLES

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

POUR NOS FAMILLES – POUR NOTRE ÉCONOMIE – POUR NOTRE AVENIR. OUI AU CONGÉ PATERNITÉ!

Le 27 septembre 2020, la Suisse se prononcera sur un congé paternité de deux semaines. Dans le cadre des négociations CCT, transfair s'engage depuis toujours pour un congé paternité. Il est grand temps que toute la Suisse en obtienne un – indépendamment de la bonne volonté de l'employeur. transfair lance donc un appel clair: Oui au congé paternité!

La naissance d'un enfant est un événement unique, émotionnel. Mais en Suisse, les pères doivent déjà retourner au travail 24 heures après. Est-ce que cette seule journée, la même qu'on obtient pour un déménagement, répond aux besoins des familles actuelles? Est-il juste que seuls les pères qui ont la chance de bénéficier de bonnes conditions de travail puissent profiter d'un congé paternité plus long? Non. C'est pour ça qu'il faut une législation appropriée.

Le projet en bref

Fin septembre, on nous posera la question suivante: «Acceptez-vous la modification du 27 septembre 2019 de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG)?» Un Oui signifie que les pères actifs (donc aussi les indépendants) et domiciliés en Suisse auront droit à un congé paternité payé de deux semaines. Il pourra être pris sous forme de bloc ou de jours isolés dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Pendant ce temps, les pères touchent 80 pourcent de leur salaire, mais au maximum 196 CHF par jour. Le congé paternité sera financé par le régime des allocations pour perte de gain. Le taux de cotisation devra être relevé d'un demi pour mille pour passer de 0,45 à 0,5 pourcent. Pour un salaire de 6500 CHF, la cotisation mensuelle s'élèvera à CHF 1.95 par personne à peine, soit 24 CHF par an.

transfair s'engage pour tous les pères de Suisse!

Voilà pour les faits et chiffres. Mais pourquoi est-ce que transfair s'engage en faveur du congé paternité? Toutes les branches disposent déjà de bonnes réglementations qui vont au-delà du minimum légal d'un jour. transfair connaît le rôle important que joue le congé paternité, souvent durement négocié, dans les CCT. Il n'est pas acceptable que les pères soient, de nos jours, à la merci du bon vouloir des employeurs. Il est temps de trouver une solution ancrée dans la loi.

Depuis le début, transfair est tout feu tout flamme pour le congé paternité. Avec le lancement de l'initiative pour un congé paternité de 4 semaines le 24 mai 2016, transfair, Travail.Suisse et d'autres partenaires ont pour la première fois fait parler du congé paternité à large échelle. Cette initiative est la base de l'actuel projet de deux semaines.

transfair en est convaincu: il est grand temps de faire un pas en avant en matière de politique familiale. Le parlement, le Conseil fédéral et un large comité interpartis représentant autant la gauche que la droite, les jeunes et les moins jeunes, sont du même avis. Le moment est venu d'instaurer un congé paternité – le besoin est omniprésent.

Le congé paternité dans l'air du temps

24 mai 2016
Lancement de l'initiative pour un congé paternité de 4 semaines

6 juillet
Dépôt de l'initiative

1er juin 2018
Le Conseil fédéral recommande le rejet de l'initiative

21 août 2018
La commission sociale soumet une contre-proposition de 2 semaines

20 juin 2019
Le Conseil des Etats dit Oui à la contre-proposition et Non à l'initiative de 4 semaines

11 septembre 2019
Le Conseil national dit Oui à un congé paternité de 2 semaines et Non à 4 semaines

Pour nos familles
Les pères veulent assumer une responsabilité dès le début, s'impliquer dans la prise en charge des enfants et le travail familial et souhaitent davantage de flexibilité pour être présents pour leurs enfants. Après la naissance, les pères ont besoin de temps pour pouvoir tisser une relation avec leur enfant, assumer leur responsabilité en matière d'éducation, créer une union familiale, s'habituer à leur nouveau quotidien et être présents pour la mère de l'enfant. Dans un pays riche comme la Suisse, cela doit être possible.

Le congé paternité a également une influence décisive sur les mères. Autrefois, les jeunes mères passaient 14 jours à l'hôpital, contre 3 aujourd'hui. La mère doit récupérer pendant la période postnatale. Même si les soins médicaux sont assurés, il est essentiel que la mère soit soutenue par son partenaire durant cette période. Des études effectuées en Suède montrent que cela permet de réduire le risque de maladies postpartum.

Les plus petits de notre société ont eux aussi besoin du congé paternité. Au cours de leurs premières semaines, ils subissent un certain nombre d'événements: un nouvel environnement, un stress, une forte sollicitation. Durant cette phase, il est indispensable qu'ils soient entourés de personnes de référence disponibles. Si la prise en charge du nouveau-né incombe exclusivement à la mère, souvent stressée, cela peut avoir un impact négatif sur le développement de l'enfant et cela empêche par ailleurs souvent le père de devenir une personne de confiance pour son propre enfant. Or, les enfants ont besoin des deux parents – dès le début.

Pour notre économie
Le congé paternité est un réel avantage concurrentiel. Les grands employeurs le

27 septembre 2019
Vote final au parlement: feu vert pour 2 semaines de congé paternité

2 octobre 2019
Retrait de l'initiative pour 4 semaines; à condition que le contre-projet entre en vigueur

23 janvier 2020
Il ne fallait pas se réjouir trop vite; le référendum contre 2 semaines aboutit

7 juin 2020
Début de la campagne sur le vote pour 2 semaines de congé paternité

6 août 2020
Gauche et droite, jeunes et moins jeunes unis derrière l'idée du congé paternité

10 août 2020
Le Conseil fédéral défend lui aussi 2 semaines de congé paternité.

27 septembre 2020
Jour J!

savent depuis longtemps. Mais les entreprises qui ne peuvent aujourd'hui pas se permettre d'octroyer un congé paternité, à cause de l'actuelle réglementation qui n'est pas solidaire, sont désavantagées. Elles perdent de jeunes spécialistes au profit de la concurrence. Les deux semaines de congé paternité sont supportables et représentent un gain réel pour la colonne vertébrale de la Suisse, les PME. Ce projet de deux semaines permet de répartir les coûts de façon solidaire sur les employeurs et les employés. Grâce à un congé paternité ancré dans la loi, les PME peuvent enfin se battre à armes égales avec les grands groupes.

Franchement: un jour est loin d'être suffisant pour se remettre d'un chamboulement tel qu'une naissance. Au contraire, les pères qui doivent retourner au travail au bout d'une journée ne sont pas concentrés. D'un point de vue économique, ils ne sont pas efficaces au travail. Les pères satisfaits sont des collaborateurs plus performants.

Le congé paternité est aussi un moyen efficace pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Un père impliqué dans la prise en charge des enfants dès leur naissance facilite à sa partenaire jouissant d'un bon niveau de formation le retour à la vie professionnelle. La Suisse compte toujours de nombreuses femmes qualifiées qui ne retournent pas à leur métier, ou seulement à un faible taux d'activité, par manque d'incitations légales à le faire. Si on veut que les femmes puissent réintégrer le marché du travail après une naissance, il faut accorder aux pères un rôle actif dans la prise en charge des enfants.

Pour notre avenir

Le covid-19 nous a montré que les familles solides forment l'épine dorsale d'une communauté qui résiste aux crises. Le congé paternité facilite aux femmes le retour dans le monde du travail. Lorsque les deux parents travaillent, cela génère de la stabilité – si un revenu tombe, le deuxième parent reste ancré dans le marché du travail. Des structures et des revenus familiaux plus solides sont synonymes d'un avenir plus stable.

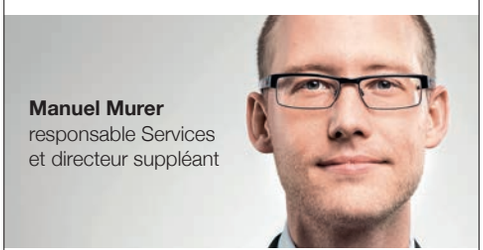
Les défis démographiques entraînent aussi des déséquilibres dans la prévoyance vieillesse. Pour éviter de régler ce problème par de l'immigration, il faut davantage d'enfants. Une bonne politique familiale y contribue: le taux de natalité est plus élevé dans les pays qui offrent un congé paternité. C'est pourquoi un congé paternité est aussi un investissement dans l'avenir de notre AVS.

Il n'y a pas qu'en matière de congé paternité que la Suisse occupe la dernière place parmi les pays européens. La Suisse doit rattraper son retard dans différents domaines de l'égalité. Le fait de fonder une famille est un moment clé pour la répartition des rôles au sein de la famille. Même si de nombreuses familles tendent de nos jours à se détacher du modèle traditionnel, cela ne réussit pas toujours. Encore aujourd'hui, les chances des femmes dans le monde du travail sont nettement moindres. Un congé paternité répond aux besoins d'une nouvelle répartition des rôles et envoie un signal clair pour plus d'égalité.

Un investissement payant

Le congé paternité profite à tous! Disons donc Oui à la proposition modérée et pragmatique de deux semaines et conférons à la Suisse une politique familiale plus moderne. C'est un investissement dans l'avenir, dans nos familles et dans notre économie. Merci pour votre Oui le 27 septembre 2020!

COMMENTAIRE



Manuel Murer
responsable Services
et directeur suppléant

Le congé paternité maintenant!

Ce que l'on dit à propos de la naissance d'un enfant est vrai: le monde est chamboulé du jour au lendemain. Gérer la nouvelle situation, c'est un grand défi. J'ai bénéficié de deux semaines de congé paternité. Il était juste et important pour moi de pouvoir être à la maison durant cette première phase. J'ai pris soin de ma partenaire, afin qu'elle puisse se remettre physiquement et mentalement de la fatigue accumulée pendant l'accouchement. Je tenais à être présent pour elle et pour notre fils, à la soutenir et en même temps à trouver mes repères dans mon nouveau rôle de papa. Chaque minute avec notre fils valait de l'or, et je suis heureux d'avoir pu, pendant ces deux premières semaines, poser les bases de notre relation père-fils.

A l'arrivée de notre deuxième garçon, tout était différent et en même temps très similaire. J'ai une nouvelle fois eu le bonheur de passer deux semaines merveilleuses, mais néanmoins fatigantes, à la maison. J'ai pu prendre soin de ma partenaire, faire la connaissance de notre deuxième fils, mais également m'occuper de notre aîné qui était tout de même un peu dépassé par les événements, du haut de ses 19 mois. C'était une période précieuse que je n'aurais voulu manquer pour rien au monde.

Le 27 septembre 2020, je dirai clairement Oui à 2 semaines de congé paternité et j'espère que toute la Suisse fera de même. Après un événement aussi important qu'une naissance, les nouveau-nés, les pères, les mères et les familles ont mérité plus qu'une toute petite journée de temps ensemble.

VOTONS

DÉFENDRE SALAIRES ET EMPLOIS!

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

PROTÉGER LES SALAIRES ET LES EMPLOIS – NON À L'INITIATIVE DE RÉSILIATION.

L'initiative «Pour une immigration modérée (initiative de limitation)» veut mettre un terme à la libre circulation des personnes. Mais derrière cette initiative se cache en réalité une attaque contre les salaires et conditions de travail suisses, contre les emplois et contre les relations avec l'UE qui apportent une stabilité économique à la Suisse. transfair dit clairement Non à l'initiative de limitation.

Repousser l'attaque contre les salaires et conditions de travail suisses!
Des mesures d'accompagnement introduites dans le cadre de la libre circulation des personnes protègent nos salaires et conditions de travail suisses depuis 2004. Cette protection est liée à la libre circulation des personnes. L'initiative de limitation est une attaque directe contre les salaires, emplois et conditions de travail de tous ceux qui vivent et travaillent en Suisse.

Attaque contre l'économie et les emplois
L'initiative de limitation n'est pas seulement particulièrement hostile aux salariés. Elle est aussi dangereuse pour l'économie. En cas de résiliation de l'accord sur la libre circulation, divers autres accords bilatéraux (Bilatérales I) régissant les relations avec l'UE seront également résiliés, en raison de la clause guillotine.

Maintenant plus que jamais, l'économie suisse a besoin de stabilité pour récupérer. Sans accords bilatéraux, la Suisse se retrouverait dans une situation très difficile, sans aucun projet d'avenir, et l'économie fortement ébranlée mettrait encore plus de temps à se remettre. En outre, la Suisse profite massivement de l'accord sur la libre circulation. Celui-ci contribue à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, stimule la reprise économique et garantit des emplois. transfair veut protéger les salaires et les conditions de travail de ses membres et de tous les salariés de Suisse et recommande donc clairement de dire NON à l'initiative de limitation. Voici l'impact de l'initiative de résiliation sur les branches de transfair

Transports publics
La libre circulation des personnes profite particulièrement aux entreprises de transport proches des frontières, car elles ont besoin de personnel provenant des pays limitrophes afin de pourvoir tous les postes vacants. Les mesures d'accompagnement sont importantes pour éviter le dumping salarial.

Communication
Dans cette branche, on note également une pénurie de main-d'œuvre qualifiée – notamment dans le domaine de l'informatique. La libre circulation des personnes permet d'occuper des postes vacants et les mesures d'accompagnement protègent les salaires.

Poste/Logistique
Toutes les personnes qui sont déjà peu rétribuées sont particulièrement protégées par les mesures d'accompagnement. Sans celles-ci, le niveau minimum suisse ne peut pas être garanti.

Administration publique
La résiliation de la libre circulation des personnes mettrait aussi un terme aux accords sur la recherche, essentiels pour toutes les stations fédérales de recherche. Ce serait un coup dur pour les milieux de la formation et de la recherche en Suisse.

AIR2030 – OUI A LA PROTECTION DES EMPLOIS

transfair met le bien-être de ses membres et des collaborateurs de ses partenaires sociaux au centre de ses décisions politiques. C'est le cas en optant pour un Oui à l'achat d'avions de combat. Si les moyens de la défense aérienne ne sont pas renouvelés, plus de 1200 emplois pourraient être supprimés au sein des forces aériennes de Payerne, Emmen et Meiringen, dès 2030. S'y ajoutent plusieurs milliers d'emplois chez RUAG. Pour sauvegarder ces emplois, transfair dit OUI à l'acquisition de nouveaux avions de combat.

AD

NOUVELLE CO-PRÉSIDENCE

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

GRETA GYSIN ET THOMAS AMMANN À LA CO-PRÉSIDENCE.

THOMAS AMMANN

GRETA GYSIN

Le coronavirus n'a pas seulement déplacé concerts, théâtres et festivals. L'Assemblée des délégués prévue en mai 2020 a elle aussi été reportée au 3 septembre 2020. Malgré le regret de la démission du président Stefan Müller-Altermatt, l'élection d'une nouvelle co-présidence composée de Greta Gysin et Thomas Ammann fut un moment fort.

La mission politique continue

La démission de Stefan Müller-Altermatt, désormais ancien président de transfair, a quelque peu terni l'ambiance. Des raisons personnelles l'ont motivé à mettre l'accent sur sa famille et sur la politique. Néanmoins, il restera toujours présent pour transfair et continuera à soutenir le syndicat au sein du parlement, afin de faire entendre les voix des collaborateurs.

Lors de l'assemblée, il a fait entendre sa voix en attirant l'attention sur les votations du 27 septembre 2020. Le projet concernant l'allocation pour perte de gain tient particulièrement à cœur à Stefan Müller-Altermatt et à transfair. Ce qui semble quelque peu bureaucratique est pourtant très facile à expliquer: il s'agit de l'introduction d'un congé paternité de 2 semaines. Parce que transfair a participé à ce projet dès le début, le message est clair: Oui au congé paternité, ou à la modification de la loi sur les allocations pour perte de gain. Vous apprendrez à partir de la page 5 pourquoi le congé paternité est si important et quels autres objets ont également de l'importance aux yeux de transfair.

Election d'une nouvelle co-présidence

Une démission est forcément suivie d'une élection et d'une nouvelle entrée en fonction. transfair est fier et ravi de présenter la nouvelle co-présidence. Thomas Ammann (ancien vice-président) et la conseillère nationale Greta Gysin (ancienne responsable de la région Est et ancienne membre de la direction) vont relever ce défi de taille et mener transfair vers l'avenir.

A l'unanimité, Dario Pollinger a été confirmé à son poste au comité. Et la commission de gestion est de nouveau au complet: Urs Baumgartner portera à l'avenir un regard expert sur les comptes.

Nouveau règlement de cotisations pour la branche Poste/Logistique

Le formidable succès de la CCT Poste CH renégociée va de pair avec un nouveau règlement des cotisations. Puisque la contribution de solidarité des collaborateurs n'étant pas syndiqués augmente, transfair doit adapter les cotisations de ses membres. C'est exigé par la loi, car la différence entre les cotisations syndicales et les contributions de solidarité doit être notable.

De ce fait, le montant mensuel se basera dorénavant sur le salaire brut annuel au lieu du taux d'activité. D'une part, le nouveau système répond aux exigences légales et d'autre part, il est plus équitable que l'ancien.

Les membres concernés de la branche Poste/Logistique seront informés par écrit.

ECHEC

NÉGOCIATIONS CCT CARPOSTAL

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

Il y a près d'un an, transfair, CarPostal et syndicom ont entamé les négociations de la nouvelle CCT CarPostal. Des revendications exagérées d'une partie aux négociations ayant fait déborder le vase, CarPostal a rompu les négociations et nous nous retrouvons dans une fâcheuse situation. C'est décevant, notamment parce qu'un résultat positif était prévisible, du point de vue de transfair. transfair est toujours disposé à négocier et s'engage de manière constructive et coopérative pour une solution durable en faveur du personnel de CarPostal.

Il y a plus d'un an, transfair, CarPostal et syndicom avaient commencé à négocier la nouvelle CCT. transfair s'était bien préparé et avait comme objectif de rendre l'actuelle CCT plus attrayante et plus moderne. Les indemnités pour les exceptions selon la convention relative à la LDT devaient notamment être réglées dans la CCT.

Impossibilité de trouver l'équilibre entre donner et recevoir

transfair sait que pour aboutir à un bon résultat solide et accepté par toutes les parties, il faut que chacun soit prêt à donner et à recevoir, sans s'obstiner dans des revendications irréalistes. Un des partenaires à la négociation a refusé d'adopter ce credo et n'a pas cessé de revendiquer. Ce comportement est incompréhensible pour transfair. Après avoir lancé plusieurs appels (ignorés) à la délégation de négociation responsable de l'échec, CarPostal a décidé de tout arrêter et annoncé la rupture des négociations le 3 juillet 2020.

DANS UNE PREMIÈRE ÉTAPE, transfair VEUT GARANTIR AUX COLLABORATEURS DE CARPOSTAL DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL STABLES.

transfair poursuit des objectifs clairs
Au cours de l'année de négociation écoulée, transfair a tout donné et tenté de faire peser toute sa créativité et son sens du compromis dans la balance, afin d'aboutir à une situation gagnant-gagnant pour les salariés et l'employeur. Pour transfair, la situation actuelle suscite frustration et colère, notamment parce qu'avec cet échec, tous les acquis positifs sont perdus.

Mais transfair n'entend pas en rester là et tient absolument à obtenir des conditions de travail améliorées pour ses membres et pour le personnel de CarPostal. Dans un premier temps, transfair s'engage pour que les collaborateurs puissent continuer à bénéficier de bonnes conditions de travail stables. L'objectif minimal, au sens d'une solution transitoire, est clair: l'actuelle CCT doit être reconduite et les acquis de la CCT faîtière doivent y être intégrés.

Dans un deuxième temps, transfair demande de nouvelles négociations CCT qui doivent avoir lieu dans des conditions-cadres optimales. transfair continue à représenter les salariés avec des revendications judicieuses et réalistes et se préparera en conséquence.

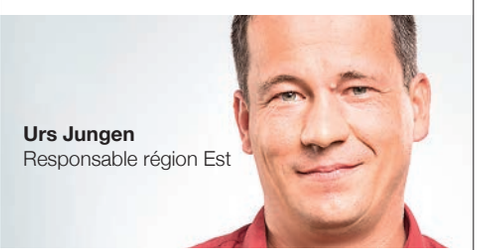
Le personnel de CarPostal au premier plan
transfair sait que cette situation incertaine est source de craintes, d'inquiétudes et d'incompréhension. transfair respecte la paix du travail en vigueur et met l'accent sur des débats constructifs. Le syndicat promet à ses membres qu'il préparera une nouvelle fois soigneusement le prochain entretien au sommet, qu'il évaluera toutes les possibilités de manière judicieuse et qu'il s'engagera de manière indépendante.courageuse. fiable pour le bien de l'ensemble des salariés de CarPostal.

La suite de la procédure
Un autre entretien déterminant a eu lieu après la clôture de la rédaction. transfair adopte une position ferme.

CONGRÈS DE BRANCHE

A l'occasion du congrès de branche du 20 octobre 2020, transfair vous emmène dans un voyage vers le futur. Roberto Cirillo, directeur du groupe Poste, la conseillère nationale Greta Gysin et Isabelle Zuppiger, représentante de Travail. Suisse, seront de la partie. Accueil dès 9 h avec café et croissants, au vieux marché («Alte Markthalle»), Steinentorberg 20 à 4051 Bâle, début du congrès à 10 h, fin du congrès env. 16 h. Inscriptions jusqu'au 9 octobre à: gaby.moehl@transfair.ch.

COMMENTAIRE



Urs Jungen
Responsable région Est

0:0 match nul!

Outre les joueurs sur le terrain, le public fait partie intégrante d'un match de foot. Les spectatrices et spectateurs soutiennent l'une ou l'autre des équipes ou se réjouissent de manière neutre d'un jeu palpitant. Selon la position ou le point de vue, différentes scènes rendent un match de foot particulier, dans le sens positif ou négatif. La frontière est ténue.

Le fair-play, la difficulté, les émotions et les règles du jeu définissent la partie de foot. Les joueurs jouent avec engagement, de manière ferme, mais juste, ils distribuent des coups et en prennent, ils donnent et reçoivent. De belles combinaisons rapides, fluides. Cela crée de l'animation. Mais on ne saurait se passer de tactique. Le remplacement de certains joueurs redynamise le jeu. Mais trop de considérations tactiques cassent le jeu et nuisent au rythme. Les règles du jeu sont connues depuis le début. Si une équipe ne les respecte pas, l'arbitre intervient et empêche les actions illicites.

Vous l'aurez compris. Les négociations CCT ressemblent à un match de foot. Malheureusement, les négociations de la CCT CarPostal n'ont pas été très belles à voir: le jeu bloqué, se termine par un match nul sans buts. Le jeu était assombri par des débats sur et à côté du terrain. Des émotions positives? Il n'y en avait pas! transfair procède maintenant comme on le ferait dans le monde du sport: transfair tire les enseignements du match aller, se concentre sur les aspects positifs et donnera tout au match retour, afin d'aboutir à un bon résultat.

PUBLICA

ELECTIONS À L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS

TEXTE: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION

VOTRE VOIX EST DÉCISIVE POUR UNE PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE DURABLEMENT GARANTIE!

Le 6 novembre aura une nouvelle fois lieu l'élection des membres à l'Assemblée des délégués (AD) de PUBLICA. Votre voix compte! En participant à l'élection, vous décidez quels délégués contribuent de façon déterminante à façonner votre prévoyance professionnelle.

transfair mise sur une politique de prévoyance durable
Pour que transfair puisse continuer à s'engager de manière efficace pour vous et pour des décisions durables au niveau de la prévoyance, votre soutien est nécessaire! Car lors de l'élection des membres à l'AD PUBLICA, chaque voix compte! Votez dans votre circonscription pour la liste des candidats de transfair et ouvrez la voie à une prévoyance professionnelle garantie durablement.

Prendre part à la conception de la prévoyance professionnelle
L'Assemblée des délégués de PUBLICA est un des organes les plus importants de la caisse de pension. Les 80 délégués sont tous des collaborateurs des employeurs affiliés – Administration fédérale, domaine des EPF et autres entités de la Confédération devenues autonomes. Ils représentent les assurés et sont les interlocuteurs pour tous les sujets liés à la prévoyance professionnelle. Les délégués élisent à leur tour les représentants des employés au sein de la Commission de la caisse, organe stratégique suprême de PUBLICA – une tâche d'une importance cruciale.

transfair est prêt pour les élections
transfair se présente aux élections dans deux circonscriptions. Dans la circonscription 1 «Administration fédérale centrale», 60 personnes se présentent à l'élection sur une liste commune avec swissPersona, l'APC, le SSP et Garanto. Dans la circonscription 2 «Administration fédérale décentralisée, domaine des EPF compris» transfair présente 17 candidats, conjointement avec les autres syndicats.

transfair tient à votre avenir
transfair est à vos côtés en tant que partenaire fort au travail! Mais le 6 novembre, le syndicat a besoin de votre soutien pour gagner. Ce n'est que si vous votez pour les listes de transfair que le syndicat va pouvoir continuer à s'engager pour une politique de prévoyance durable.

Informez-vous
Nos candidates et candidats se présentent sur notre site internet et expliquent pourquoi la prévoyance professionnelle leur tient à cœur.

Sous www.transfair.ch/elections-ad-publica vous trouverez l'ensemble des portraits. Sinon, scannez le QR code pour arriver directement sur les profils des candidats.

COUPES

RÉVISION DES OPERS

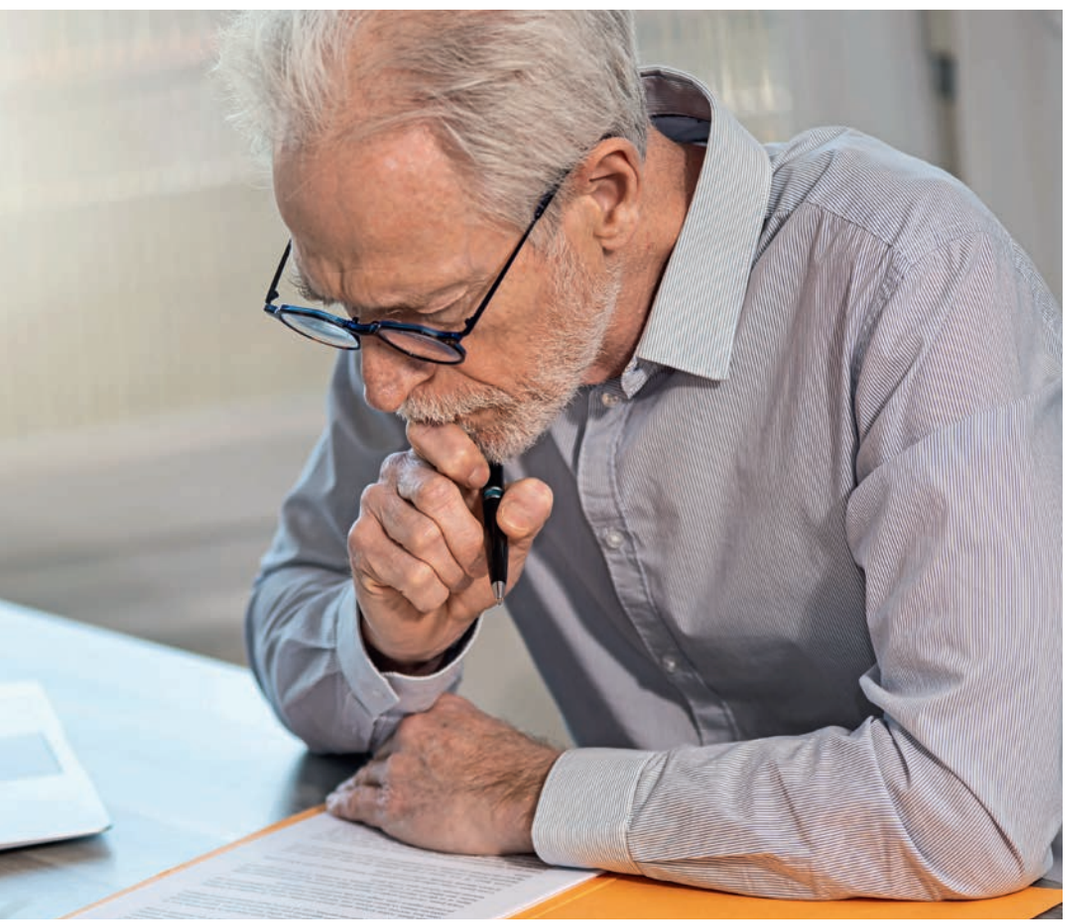
TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

APERÇU DES PRINCIPALES ADAPTATIONS.

La Confédération prévoit de réduire les garanties salariales pour les collaborateurs de plus de 55 ans. Dans sa prise de position relative à la révision des ordonnances sur le personnel de la Confédération, transfair s'insurge contre cette dégradation. La révision de l'ordonnance sur le personnel du DFAE en revanche présente certains avantages.

Le Conseil fédéral veut mettre en vigueur des ordonnances révisées sur le personnel le 1er janvier 2021. Les adaptations sont de taille. Le point le plus marquant concerne la garantie salariale des collaborateurs âgés de plus de 55 ans et dont la fonction est classée à un niveau inférieur sans leur faute. Le Conseil fédéral veut réduire cette garantie à cinq ans. Actuellement, ce salaire est maintenu pour une durée illimitée – sauf pour les fonctions à partir de la classe salariale 32.

transfair s'indigne d'un tel assouplissement de la protection des salariés plus âgés. Avec la règle actuelle, l'employeur tient compte des chances moins favorables de ses collaborateurs plus âgés sur le marché du travail et évite les baisses de retraite.



Où est la protection des salariés plus âgés?
Cette protection est affaiblie, car dans le pire des cas, les collaborateurs vont subir une baisse de leur salaire à 60 ans – ou prendre une retraite anticipée. On peut se demander dans quelle mesure les collaborateurs des échelons de fonction moyens et bas peuvent se permettre de prendre une retraite anticipée, notamment car la Confédération a aussi massivement réduit ses contributions à la rente-pont.

transfair a d'ores et déjà réagi à cette attaque contre les conditions de travail et critiqué la suppression dans une prise de position relative à la révision. Le syndicat se réserve le droit d'entreprendre d'autres démarches au cas où l'administration fédérale ne devait pas revenir sur sa décision.

Le DFAE améliore la situation des personnes accompagnantes
Une grande partie des collaborateurs du DFAE travaillent à l'étranger, en règle générale dans un pays différent tous les quatre ans. Les partenaires et familles des salariés du DFAE sont eux aussi fortement concernés par cette situation de travail particulière.

L'adaptation de l'ordonnance sur le personnel du DFAE (O-OPers – DFAE) prévue au 1er janvier 2021 doit notamment permettre de créer une base juridique grâce à laquelle l'employeur pourra également soutenir les partenaires de ses collaborateurs.

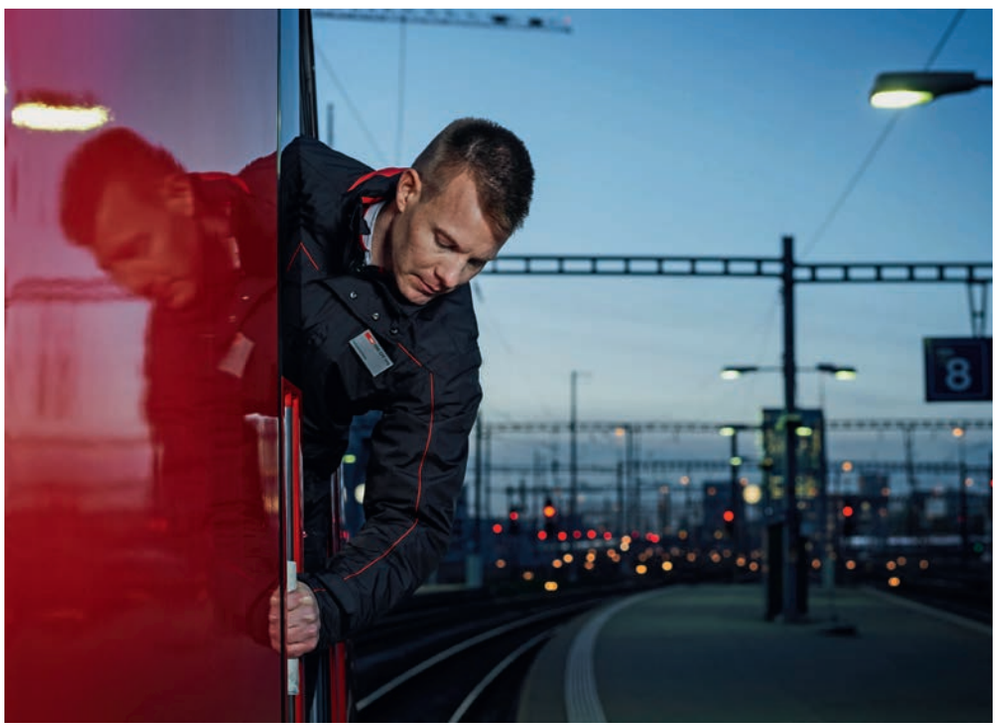
Vous trouverez les prises de position de transfair relatives aux deux révisions sur www.transfair.ch.

SICURO!

UN AN APRÈS L'ACCIDENT À BADEN

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LE SUJET DE LA SECURITE N'EST JAMAIS CLOS.



Un assistant clientèle des CFF a trouvé la mort à cause d'un défaut de la protection anti-pincement sur une porte de wagon. Les CFF ont réagi immédiatement: ils ont d'abord mis en place une «task force» chargée de contrôler toutes les portes des voitures VU IV, puis lancé un programme de sécurité global nommé «Sicuro!». Dans ce cadre, les CFF réalisent toutes les exigences techniques de l'OFT suite à l'accident et analysent les processus de sécurité. C'est la bonne voie!

Des membres expérimentés du comité de branche de transfair ont participé aux modules de travail «Adaptation des modules de maintenance» et «Gestion des annonces». Des auditeurs externes (TÜV Rheinland, DB Engineering&Consulting) ont également été associés à ces travaux.

Directives de l'OFT et processus de départ

Des systèmes de portes efficaces, des informations fiables sur leur état ainsi qu'une protection anti-pincement sont essentiels. Les CFF investissent dans des protections techniques supplémentaires et dans le remplacement de systèmes entiers de portes. Les assistants clientèle portent la lourde responsabilité d'un départ en toute sécurité

Maintenance des voitures

Les auditeurs attestent d'un bon niveau du système de maintenance. Certains processus et normes doivent néanmoins être adaptés. Conclusion de Leo Ebener, membre de transfair et membre du projet «Modules de maintenance»: «Il vaut mieux investir davantage de temps dans une maintenance préventive que dans des réparations. Consolider et conserver les connaissances techniques dans les ateliers. Les compétences des collaborateurs temporaires laissent malheureusement souvent à désirer».

Système d'annonce

Selon le TÜV Rheinland, les CFF possèdent toutes les conditions préalables pour un bon système d'annonce. Mais cela nécessite des formations approfondies, des systèmes informatiques conviviaux, un feedback à ceux qui annoncent et une culture du management appropriée. Erich Schlegel, membre du projet «Système d'annonce» et membre de transfair, en est convaincu: «En tant que partenaire social, j'ai pu apporter de nombreux exemples, même un départ porte ouverte! J'ai été surpris par le grand nombre de voies de communication au sein CFF, par rapport à la Deutsche Bahn. Les processus de maintenance et de départ ont d'ores et déjà évolué positivement».

Conclusion

Le sujet de la sécurité n'est jamais clos. Il dépend d'un système d'annonce simple et d'un management basé sur la confiance.

CONGRÈS DE BRANCHE

Nous chercherons à identifier le manque de main-d'œuvre qualifiée et de potentielles solutions. transfair accueillera à une table ronde animée par un modérateur: Vincent Ducrot, CEO CFF; Christian Plüss, CEO CarPostal; et Monika Murer, Responsable RH Login Formation professionnelle SA. Réservez la date du **12 novembre 2020 à Thoune, cinéma Rex.**

PILIER

LES TP MÉRITENT D'ÊTRE SOUTENUS

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LA CRISE DU CORONAVIRUS LE MONTRE: DES TRANSPORTS PUBLICS (TP) SOLIDES SONT ESSENTIELS POUR LA SUISSE!

Les TP créent une plus-value annuelle de 13 milliards de francs. Environ 100 000 personnes travaillent directement ou indirectement pour les TP. C'est ce que montre une étude publiée cette année par la LITRA et Swissrail. D'un point de vue économique, ces chiffres sont importants, ils sont essentiellement basés sur des fonds publics bien investis.

Profondément marqués par le corona

Pendant la crise du coronavirus, une grande partie de l'offre des TP au sens du service public a été maintenue sur ordre du Conseil fédéral. En même temps, la population était invitée à renoncer largement à l'utilisation des TP, ce qui a provoqué des pertes de recettes massives de l'ordre de milliards de francs pour les entreprises de transport (ET). Les chiffres du trafic recueillis par la LITRA pour le 2e trimestre 2020 parlent d'eux-mêmes, comparés au même trimestre de l'année précédente: personnes-kilomètres –63.9%; tonnes-kilomètres nettes –13.9%. La demande ne se rétablira pas du jour au lendemain et les ET ne sont pas en mesure de supporter seules les pertes financières. Le financement des pertes de revenus et la mobilisation de liquidités à court terme deviennent ainsi des aspects centraux.

Aide urgente

transfair salue la loi fédérale urgente pour le soutien financier de tous les modes de transport (transport de voyageurs, de marchandises et transports touristiques) mise sur les rails par la branche des TP et le parlement avec une large adhésion. Durant la session d'automne, le conseil national et le conseil des Etats étudieront un fonds de compensation d'au moins 700 millions de francs. Néanmoins, transfair s'inquiète pour la garantie durable des conditions de travail et défend la position suivante:

- Dans le trafic régional voyageurs, ce sont les CFF et les autres ET qui souffrent le plus. Les paiements anticipés des indemnités des mandants Confédération et cantons ainsi que, partiellement, des indemnités pour la réduction de l'horaire de travail, ont assuré une liquidité à court terme. Un point positif du projet de loi est la prise en charge par les mandants des déficits 2020 et, si nécessaire, 2021. Mais transfair ne trouve pas correct que les ET soient invitées à dissoudre une bonne partie de leurs réserves.

- Dans le trafic grandes lignes, les CFF doivent assumer eux-mêmes les pertes majeures, ce qui viendra augmenter les dettes des CFF et stimulera les mesures d'économies. Ce n'est pas acceptable pour transfair.

- transfair soutient les propositions relatives au fret et à l'infrastructure.

- Les transports touristiques doivent être intégrés à la loi.

Avec de nouvelles dettes et sans réserves, transfair voit d'un mauvais œil l'évolution des entreprises et le développement du personnel.

COMMENTAIRE

Bruno Zeller
responsable
de la branche
Transports publics

Transports pauvres – transports riches?

Conjointement avec les mandants, les milieux politiques souhaitent apporter une aide financière aux entreprises de transports publics (ET), ce qui atténuera certainement la situation désagréable dans laquelle ces dernières se trouvent. Il est néanmoins déplorable que la question des indemnités RHT soit toujours en suspens, ce qui pousse les CFF et CarPostal à se saisir de la voie de droit.

Certes, le risque de faillite entraînant une perte d'emplois n'est certainement pas aussi élevé que dans le reste de l'économie. Mais les ET et leurs salariés ont tout de même alimenté l'assurance-chômage pendant des années, sans qu'ils puissent maintenant bénéficier de cette aide en liquidités. Par conséquent, la loi fédérale urgente doit prévoir davantage de moyens et partir du principe que la demande ne se sera peut-être pas complètement redressée, l'année prochaine. transfair est étonné que les entreprises veuillent dissoudre dans une large mesure leurs réserves en guise de contribution au financement du déficit Covid. Comme pour la réforme du trafic régional voyageurs, transfair demande une politique de réserves plus large, sans recourir maintenant à la dissolution de celles-ci. Les futurs débats parlementaires doivent corriger cela: transfair demande une marge de manœuvre financière pour les ET et qu'il soit précisé pour quels projets les réserves peuvent être employées. Il est permis de se demander comment les ET et leurs collaborateurs peuvent se développer s'ils ne disposent pas d'un portefeuille immobilier ou d'autres activités lucratives?

ANALYSE

ANALYSE DES CCT SWISSCOM ET CABLEX

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

Au mois de juin, transfair a réalisé un sondage en ligne sur les dispositions des CCT Swisscom et cablex. Les 1500 réponses reçues démontrent l'importance de ce sujet auprès des employé-e-s de ces deux entreprises et les besoins d'optimisation.

Pourquoi une telle démarche?
Les CCT Swisscom et cablex sont en vigueur depuis le 1er juillet 2018 jusqu'au 30 juin 2021. Si aucune des parties à la CCT ne sollicite par écrit une négociation du renouvellement d'ici le 31 décembre 2020, les CCT seront reconduites jusqu'au 30 juin 2022.

D'autre part, le monde du travail évolue de plus en plus rapidement et les employés de Swisscom restent soumis à un stress important notamment en raison des réorganisations et des externalisations continues au sein de l'entreprise. transfair a donc jugé nécessaire et important de prendre le pouls des salariés et de solliciter leur avis sur les conditions actuelles. Le sondage a permis à transfair de comprendre le personnel de Swisscom et de cablex. Il constitue la première étape du processus de consultation et donne un aperçu concret des préoccupations du personnel concernant les CCT actuelles.

Suite du processus
La deuxième phase a débuté les 13 et 14 août à Olten. Malgré la situation difficile due au covid, il était nécessaire et possible d'avoir un échange sur place. En respectant les mesures sanitaires utiles dans ce contexte délicat, les membres des comités d'entreprise se sont retrouvés afin d'évaluer les dispositions actuelles des CCT et d'examiner sous la loupe les commentaires et les propositions émises par les participant-e-s au sondage. Le fruit de ce travail sera à nouveau soumis à une réflexion. Dans le cadre de cette évaluation, les priorités et les revendications possibles à l'intention de Swisscom et de cablex seront définies. Celles-ci seront présentées aux membres lors de l'assemblée de branche du 25 novembre prochain pour approbation. Les membres qui seront présents pourront décider de la pertinence d'entamer des négociations.

Débats constructifs et échanges intenses
Dans le contexte du sondage, transfair a défini huit points principaux et sollicité l'avis des collaborateurs:

- Salaire et allocations
- Durée du travail
- Vacances
- Plan social
- Développement professionnel
- Protection des données et de la personnalité
- Equilibre entre vie professionnelle et vie familiale
- Droit de participation

Les discussions et les échanges très constructifs ont permis de mettre en évidence certains éléments qui concernent plus fortement les problèmes de mise en œuvre et d'application des dispositions des CCT actuelles. De nombreuses propositions concrètes d'amélioration ont également été avancées. En filigrane de ces réflexions, nous pouvons relever les aspects liés à la transparence, à la communication, à l'organisation du travail, à l'atmosphère du travail, aux perspectives professionnelles et au bien-être des collaboratrices et des collaborateurs. Un travail passionnant attend transfair qui se réjouit d'apporter sa contri-

LES COMITÉS D'ENTREPRISE ONT LONGUEMENT DISCUTÉ DES RÉSULTATS DU SONDAGE.

bution à l'amélioration des conditions de travail des employé-e-s de Swisscom et de cablex.

Merci

Etudier, analyser et évaluer les dispositions d'une convention collective n'est pas tâche facile compte tenu de la complexité des sujets à aborder. Pourtant, ces deux jours intenses ont démontré l'engagement et la motivation des membres des comités d'entreprise. Ils ont accompli un travail d'une grande qualité et transfair tient à les remercier très sincèrement. Cela prouve une nouvelle fois que le syndicat peut compter sur des feedbacks avisés et concrets de la part de ses membres. Cela apporte énormément pour les prochaines étapes.

DIVERSITÉ?

DIVERSITÉ LINGUISTIQUE INEXISTANTE

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

SWISSCOM DEVIENT-ELLE UNE ENTREPRISE GERMANO/SUISSE-ALLEMANDE?

Au niveau de la direction du groupe et des postes à responsabilité, les romands n'existent pas chez Swisscom. Pour s'en convaincre, il suffit d'examiner l'organigramme de l'entreprise Edifiant! Sur les 86 cadres supérieurs, plus de 10 sont allemands et seuls 2 ou 3 noms sont à consonance francophone. On est loin de la diversité linguistique requise par transfair de la part d'une entreprise qui appartient majoritairement à la Confédération. Pour Swisscom, qui se positionne comme un employeur responsable et qui promeut la diversité, c'est tout simplement scandaleux.

La situation est connue

En 2017 déjà, le syndicat transfair avait relevé ce problème en écrivant au président du Conseil d'administration Hansueli Loosli. La réponse de Swisscom se voulait rassurante: «…Soyez assuré, cher Monsieur Métrailler, de notre détermination à mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir la culture latine au sein de l'entreprise. La phase de mise en œuvre qui suivra celle de la définition des mesures appropriées risque cependant d'imposer un certain délai.»

Que du vent!

Trois ans après l'intervention de transfair, on serait en droit de constater un changement. Comment expliquer qu'après tout ce temps, la représentativité romande et tessinoise ait encore régressé? Tout simplement car les responsables ne s'intéressent absolument pas à ce problème et n'ont encore rien entrepris, que ce soit «au niveau de la définition des mesures appropriées» ou de «la phase de mise en œuvre». Au lieu d'élargir le cercle des possibilités lorsque des postes sont à pourvoir, les recherches de talents se limitent à la Suisse allemande et à l'Allemagne.

Cela doit changer!

Ce mépris des minorités linguistiques au sein d'une entreprise fédérale n'est plus acceptable. Cette situation nuit fortement au principe d'égalité des chances qui comprend l'égalité des genres mais aussi le respect de la diversité culturelle et linguistique. Cette diversité ne doit pas être considérée comme un frein ou un obstacle, mais plutôt comme une chance et un potentiel de développement.

Le temps des discours est révolu

Sur son site internet, Swisscom affiche noir sur blanc qu'elle veut vivre et promouvoir la diversité. Cette déclaration ne doit pas se résumer à de vaines paroles! Elle doit se traduire dans les faits. C'est pourquoi la revendication de transfair est claire: Swisscom doit appliquer immédiatement les barèmes en vigueur à l'administration fédérale concernant la représentativité des langues conformément à l'article 7 de l'Ordonnance sur les langues nationales et la compréhension entre les communautés linguistiques. transfair attend des actes qui prouvent que Swisscom prend ce problème au sérieux.

Le nouveau EQC dès CHF 369.–/mois. Enjoy Electric.

Découvrez la première Mercedes-Benz entièrement électrique. Son esthétique électrique, sa technique de recharge intelligente ainsi que ses systèmes d'aides à la conduite ultramodernes font du nouveau EQC le véhicule parfait. Profitez de conditions spéciales attrayantes sur tous les modèles, exclusivement pour les membres de transfair. **www.mercedes-benz.ch/transfair-fr**

EQC 400 4MATIC, 408 ch (300 kW), prix de vente au comptant: CHF 74 288.– (valeur du véhicule de CHF 84 900.–, moins l'avantage prix de CHF 10 612.–). 26,3 kWh/100 km, catégorie de rendement énergétique: A. Exemple de leasing: durée: 48 mois, kilométrage: 10 000 km/an, taux annuel effectif: 0,9%, 1er versement plus élevé: CHF 18 800.–, versement mensuel à partir du 2e mois: CHF 369.–. Une offre de Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Assurance casco complète obligatoire. L'octroi d'un crédit est interdit s'il est susceptible d'entraîner le surendettement du preneur de leasing. Modèle illustré: EQC 400 4MATIC, 408 ch (300 kW), avec options (marchepieds look aluminium avec picots en caoutchouc, argent haute performance métallisé), prix de vente au comptant: CHF 76 015.–, 26,3 kWh/100 km, catégorie de rendement énergétique: A. Exemple de leasing: durée: 48 mois, kilométrage: 10 000 km/an, taux annuel effectif: 0,9%, 1er versement plus élevé: CHF 19 150.–, versement mensuel à partir du 2e mois: CHF 379.–. Offre valable jusqu'au 30.9.2020. Recommandation de prix sans engagement. Sous réserve de modifications.

BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

transfair

RESSOURCES HUMAINES

Tout change, et transfair enregistre également quelques changements de personnel. transfair adresse ses chaleureux remerciements à **René-Pierre Thorimbert** pour ses années d'engagement et lui souhaite plein succès pour son avenir. transfair souhaite la bienvenue à **Lea Lüthy, Sébastien Pascaud et Lukas Uetz** et se réjouit de ces nouvelles collaborations.

INFO MAGAZINE 2020

PROCHAINE PARUTION
N° 5, 7 décembre 2020

DÉLAI D'INSERTION
11 novembre 2020

TOUTES LES BRANCHES

Pensionierte Bern
Aufgrund der Coronasituation wird der Dezember-Anlass «Besinnlicher Jahresschluss» vom Dienstag, 8. Dezember 2020 abgesagt.

Freizeitkommission transfair
47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina
10. Januar bis 16. Januar 2021
Wir übernachten Sonntag bis Samstag (6 Nächte) im Hotel Engadinerhof in Pontresina inkl. Halbpension.

Detaillierte Programme und Auskünfte gibt es bei:
Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden.
T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch

Freizeitkommissiontransfair
60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald
17. Januar bis 23. Januar 2021
Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt. Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und andere Angebote. Logieren werden wir im Hotel Alpina, wo wir sicher gut aufgehoben sind. Die ganze Woche, vom 17. bis 23. Januar 2021, kostet mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 830 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 830 CHF. Dazu kommt der Sportpass für 5 Tage von ca. 225 CHF FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:
Hermann Fässler, hermann.faessler@bluewin.ch
oder M 079 633 84 22.

POSTE / LOGISTIQUE
COMMUNICATION
TRANSPORTS PUBLICS

Section Valais
Assemblée 2020
Samedi, 31 Octobre 2020
Lieu: Martigny Boutique Hôtel, Rue des Vorziers 7, CH-1920 Martigny
Heure de début: Apéro à partir de 17 h 00 jusqu›à 18 h 00

Suite programme: Réunion Assemblée section Valais de 18 h 00 à 19 h 30; Repas: de 19 h 30 à 22 h 00

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel
Wanderung von Bottmingen nach Oberwil
Mittwoch, 21. Oktober 2020
Besammlung um 9.30 Uhr beim Treffpunkt im Bahnhof SBB Basel; Zürich ab 8.34 Uhr, Basel an 9.27 Uhr; Luzern ab 7.54 Uhr, Basel an 8.56 Uhr. Wir fahren mit dem Tram 10 bis Haltestelle Bottmingen Schloss. Im Restaurant Station gibt es Kaffee und Gipfeli. Anschliessend wandern wir zum Z'Mittag ins Restaurant Lättenstübli. Wanderzeit: 1 ¼ Stunden. Für Nichtwanderer ist anstelle des Ortsbusses eine Fahrgelegenheit organisiert.

Anmeldungen bis 17. Oktober 2020 an:
Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 64.

Pensionierte Sektion Basel
Pensionierten – Ausflug nach Giswil
Mittwoch, 11. November 2020
Das Programm des Tagesablaufes wird eventuell bei einer früherer Wanderung verteilt oder per Post erscheinen.

Anmeldungen bis Samstag 7. November 2020 an:
Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37.

Kategorie Lokpersonal
Jahresversammlung 2020
Samstag, 14. November 2020
Wegen Bauarbeiten im Bahnhof Luzern findet unsere Versammlung am Samstag, 14. November 2020 statt. Hotel Waldstätterhof um 9.30 Uhr, Saal 1. Stock.
Als Referenten begrüssen wir Herrn Roger Waller, dipl. Masch. Ing. ETH, mit dem Vortrag «Moderne Dampftraktion», sowie unseren Branchenleiter Bruno Zeller mit dem «Neusten von transfair». Anschliessend gemeinsames Mittagessen.

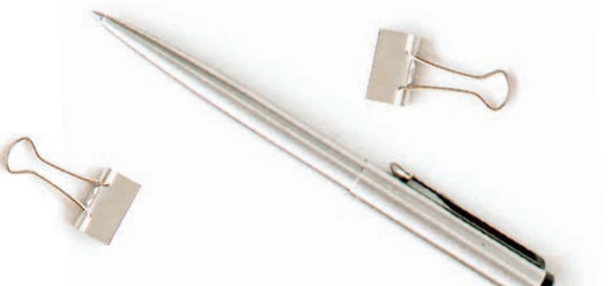
Der Ausschuss freut sich auf eine rege Teilnahme.
Beat Schumacher, M 079 266 76 65,
beschum@bluewin.ch.

Pensionierte Sektion Basel
Dezember-Wanderung,
Mittwoch, 9. Dezember 2020
Besammlung ist um 8.45 Uhr beim Treffpunkt der Schalterhalle Basel SBB.
Mit der S3 fahren wir nach Gelterkinden 9.01/9.29 Uhr. Orientierung im Café Trafik über 3 Möglichkeiten, um das Leimenstübli zu erreichen. Da selbst Mittagessen und Bekanntgabe des Nachmittags-Programmes.

Anmeldungen bis 6. Dezember 2020 an:
August Ruf, Pappelstrasse 9, 4106 Therwil,
T 061 721 24 18.

Kategorie Lokpersonal
Reise 2021 nach Graz
9. Mai bis 13. Mai 2021
Auf Grund der Corona Lage haben wir die diesjährige Reise **um ein Jahr verschoben**, in der Hoffnung, dass sich die Lage bis dann normalisiert hat. Neuer Termin: Sonntag, 9. Mai bis Donnerstag 13. Mai 2021.

Auskünfte sind erhältlich bei:
Beat Schumacher, T 044 930 71 40,
beschum@bluewin.ch oder Peter Bachmann,
T 044 271 65 30, bachmann.peter@gmx.ch.



POUR FINIR

TEXTE: THOMAS BAUER, RESPONSABLE POLITIQUE SOCIALE, TRAVAIL.SUISSE

UN CONGÉ PATERNITÉ POUR TOUS

A ma naissance il y a une petite quarantaine d'années, ma mère était restée 13 jours à l'hôpital. A la naissance de ma fille il y a trois ans, nous avons pris congé du personnel soignant au bout de deux jours déjà. Grâce au système de forfaits par cas!

Pas qu'on aurait voulu rester 13 jours. Mais ce séjour très bref pose de nouveaux défis à une famille. Car il ne faut pas croire qu'après un accouchement les femmes récupèrent physiquement nettement plus vite aujourd'hui qu'il y a quarante ans... Au cours des quatre dernières décennies, les mesures d'économies dans le domaine de la santé ont créé une lacune dans la protection sociale des familles après une naissance. S'il n'y a plus de personnel hospitalier pour prendre soin de la mère et de l'enfant trois jours après la naissance, on a besoin du père. De qui d'autre?

C'est pourquoi le congé paternité est une amélioration nécessaire car le père doit aujourd'hui intervenir là où les services de santé étaient bien plus étendus autrefois. Les syndicats ont reconnu il y a longtemps que ce progrès est nécessaire. Sur ce point aussi, ils étaient en avance sur leur temps. Mais pour que ce progrès profite à l'ensemble des pères, des mères et des enfants en Suisse, il faut une solution légale minimale et donc un OUI à deux semaines de congé paternité dans les urnes le 27 septembre. Grâce à ces deux semaines passées ensemble, nous pouvons renforcer les familles depuis l'intérieur, dans une période difficile. Cela en vaut la peine.

Oui

nécessaire,
utile,
abordable

27 septembre 2020

LE CONGÉ PATERNITÉ MAINTENANT!

transfair