

transfair

profil | 23

Le syndicat transfair.ch

transfair affiche la couleur

Rétrospective et perspectives avec le syndicat

Table des matières

4 Politique

6 Administration publique

8 Poste/Logistique

10 Transports publics

12 ICT

14 Affaires internes

“

Les réflexions de transfair sont
teintées de nuances.

C'est ainsi que le syndicat a toujours réussi
à trouver de nouvelles solutions et alternatives
et à obtenir le meilleur pour ses membres.

”

Tanja Brülisauer, directrice transfair

Editorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Pour transfair, 2022 a été une année de défis. transfair a annoncé la couleur par rapport à plusieurs thèmes syndicaux. Par exemple, en se battant pour un Non à la réforme de l'AVS, respectivement contre l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. Le peuple a adopté la réforme. Il faut accepter ce résultat. Et pourtant, transfair maintient que travailler jusqu'au même âge n'est possible que si la rémunération est la même. Et c'est là que le bât blesse. Le projet « RESPECT8-3.CH », lancé en 2021 avec Travail.Suisse, intervient là où la loi sur l'égalité – qui devrait en principe régler l'égalité salariale – présente d'énormes lacunes.

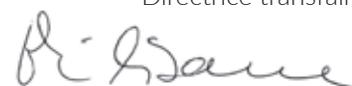
Les entreprises peuvent s'inscrire sur la plateforme du projet si elles ont respecté les étapes prévues par la loi sur l'égalité en matière d'égalité salariale. transfair est fier de faire partie de ce projet phare qui crée de la transparence sur ce sujet fondamental. Le syndicat se réjouit tout particulièrement que la plupart de ses partenaires sociaux soient inscrits sur la liste et fassent figure d'exemple. Ce thème continuera d'occuper les esprits en 2023, car en juin de cette année sera ouvert la « liste noire ». Les salarié-e-s pourront y annoncer leur employeur-euse qui ne respecte pas la loi. Le bien-fondé des annonces sera vérifié, et l'entreprise ensuite inscrite sur la liste.

Le 16 octobre 2022 a été un jour particulièrement noir pour l'ensemble du personnel de transfair. En effet, l'équipe de transfair et ses membres ont perdu leur estimé co-président, l'ancien conseiller national Thomas Ammann, après un long combat contre le cancer. Le vide laissé par Thomas est toujours aussi grand et béant. L'équipe n'a pas seulement perdu un collègue apprécié, mais aussi un homme qui mettait toute son énergie au service de l'amélioration des conditions de travail et qui a toujours œuvré pour le meilleur pour transfair et ses membres.

Il n'est pas facile de surmonter ce triste chapitre. Et pourtant, il faut avancer : transfair veut à nouveau compléter sa co-présidence. Avec quelqu'un qui accompagne le syndicat au niveau stratégique et qui sait que les partenariats sociaux ne se basent pas sur une mentalité du tout noir ou tout blanc, et qu'ils ne voient pas la vie en rose. Il s'agit plutôt de prendre en compte toutes les nuances de la réalité et d'élaborer des solutions de manière critique, mais constructive – c'est avec cette méthode éprouvée que transfair va continuer à se battre pour ses membres.

Tanja Brülisauer

Directrice transfair



”



“

Lors de la campagne de votation sur la réforme de l'AVS, de nombreuses promesses ont été faites concernant la LPP, mais elles n'ont pas été tenues. Avec transfair, je m'engage pour le maintien des assurances sociales attaquées, pour un service public fort et pour une véritable égalité salariale.

”

Greta Gysin, présidente de transfair

Politique

Le contexte rude rend le travail stimulant

Le vent politique a une nouvelle fois été glacial en 2022. Outre les attaques contre les assurances sociales de la Suisse, l'égalité salariale a également fait parler d'elle. Par l'intermédiaire de sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, transfair s'est engagé au quotidien pour des améliorations et continuera à le faire en 2023.

Attaques contre nos assurances sociales

Le 25 septembre 2022, la Suisse a dit Oui du bout des lèvres à l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. Hommes et femmes sont désormais sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'âge de départ à la retraite – malgré les nombreuses inégalités qui existent par ailleurs dans presque tous les autres domaines. En premier lieu, l'inégalité salariale persistante. Lors de la campagne de votation, transfair s'était engagé pour un rejet de la réforme. Car du point de vue du syndicat, l'écart entre les salaires est encore trop important et par conséquent, la base pour un système de rentes équilibré fait défaut.

Si les femmes doivent travailler aussi longtemps que les hommes, il faut alors qu'elles soient rémunérées de la même manière. Avec sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, transfair a déposé deux motions lors de la session d'automne, visant à modifier la loi sur l'égalité (LEg). La première motion demande que la LEg soit complétée et que les entreprises qui présentent un écart salarial significatif soient obligées de répéter l'analyse de l'égalité des salaires dans un délai de deux ans. La seconde motion demande au Conseil fédéral d'adapter la LEg de telle manière que les entreprises faillibles soient obligées de prendre des mesures efficaces et ciblées contre l'inégalité salariale. Cela implique également un système de sanctions si les mesures correspondantes n'ont pas été mises en œuvre après quatre ans.

Les deux motions n'ont pas encore été traitées au moment de la clôture de la rédaction. transfair reste vigilant.

Respect de l'égalité salariale

La loi sur l'égalité a été adoptée en 2020. Elle contient certes des directives sur l'égalité salariale, mais celles-ci sont définies de manière floue, il manque des mécanismes de contrôle et de sanction en cas de comportement fautif. C'est pourquoi transfair - en collaboration avec son organisation faitière Travail.Suisse et les autres syndicats et associations du personnel affiliés - a mis en place le projet «RESEPECT8-3». CH. L'objectif est d'inciter les entreprises à respecter la loi et de sanctionner le non-respect par le biais de la pression publique. «RESPECT8-3.CH» lutte contre la discrimination salariale en instaurant la transparence. Toutes les entreprises qui respectent la loi peuvent s'inscrire sur le site internet créé à cet effet. Les entreprises de moins de 100 collaborateurs peuvent également le faire sur une base volontaire. La liste des entreprises inscrites qui respectent la LEg est longue. L'outil est bien accueilli et comble une lacune laissée par la loi.

Cependant, la LEg ressemble à un tigre de papier. Il reste encore beaucoup à faire. D'une part, transfair reste politiquement impliqué ; d'autre part, c'est un thème que transfair fait entendre à chaque occasion au niveau du partenariat social et des médias.

Perspectives



La Suisse, l'Europe et le service public

Depuis l'abandon de l'accord-cadre institutionnel en 2021, la Suisse a appris à ses dépens ce que cela signifie d'être en désaccord avec l'UE - surtout avec l'exclusion partielle du plus grand programme de recherche du monde, Horizon Europe. Malgré l'échec de l'accord-cadre et l'exclusion partielle d'Horizon Europe, la Suisse et l'UE ont intérêt à entretenir de bonnes relations. C'est pourquoi le Département des affaires étrangères mène des entretiens exploratoires. Le Conseil fédéral a fait le point sur la situation fin mars 2023. Les grandes lignes d'un mandat de négociation doivent être élaborées d'ici fin juin.

Outre la protection des salaires et des conditions de travail, les aides d'État semblent également être un sujet de discussion avec l'UE. Les aides d'État sont des avantages financiers accordés de manière sélective par l'État ou au moyen de ressources d'État, par exemple sous la forme d'un paiement direct (subvention) ou d'allègements fiscaux. L'UE considère qu'elles faussent la concurrence. Actuellement, il est encore trop tôt pour évaluer réellement les conséquences potentielles d'une adaptation des aides d'État. En tant que syndicat du service public, transfair s'engage clairement contre une telle adaptation. Si les aides étaient réduites ou même supprimées, diverses prestations communales, cantonales et étatiques ne pourraient plus être fournies dans la même mesure, voire plus du tout. Cela affaiblirait massivement le service public sur l'ensemble du territoire. De bonnes conditions de travail durablement acquises, des prestations de haute qualité et, en fin de compte, d'importants emplois du secteur public pourraient être effectivement menacés. Il ne s'agit pas de peindre le diable sur la muraille, mais déjà aujourd'hui la position de la Suisse vis-à-vis des aides d'État ne devrait pas laisser de marge de manœuvre. Conjointement avec son organisation faîtière Travail.Suisse, transfair suit de près les événements concernant les Bilatérales III et tentera, si nécessaire, de repousser de toutes ses forces les éventuelles attaques contre le service public.

Pour une prévoyance professionnelle équitable

Après le timide Oui à la réforme de l'AVS, la réforme de la prévoyance professionnelle a également été adoptée lors de la session de printemps 2023. Les pièces maîtresses du projet désormais adopté sont la baisse du taux de conversion de 6,8 à 6 pourcent ainsi que l'adaptation des dispositions aux modes de travail actuels, ce qui devrait notamment profiter aux femmes, aux bas salaires et aux personnes travaillant à temps partiel. En décembre 2022 déjà, le compromis des partenaires sociaux a échoué au parlement. Il comprenait certes également une baisse du taux de conversion, mais aussi une compensation de cette baisse par des suppléments pour l'ensemble des nouveaux bénéficiaires de rente. Le parlement a adopté un projet qui ne prévoit de verser des suppléments de rente qu'aux personnes qui atteindront l'âge de la retraite pendant une période de transition de 15 ans, et seule la moitié d'entre elles en profiteraient. transfair s'oppose clairement à cette compensation insuffisante et a lancé un référendum avec Travail.Suisse et d'autres acteurs. La votation aura probablement lieu en 2024. transfair met tout en œuvre pour protéger les salariés également dans le cadre du deuxième pilier.

Faire avancer l'égalité avec le projet « RESPECT8-3.CH »

Dans le cadre du projet à succès « RESPECT8-3.CH », l'année 2023 sera placée sous le signe de la « liste noire ». Sur celle-ci, les salarié-e-s pourront annoncer à partir de juin 2023 leur employeur-euse qui ne respecte pas la LEg. Les annonces seront vérifiées, avant d'être publiées sur la « liste noire de la discrimination salariale ».

Les partenaires sociaux de transfair font figure d'exemple sur la liste blanche : elles respectent la loi sur l'égalité en bonne et due forme. transfair en est fier - ce résultat est le fruit d'un partenariat social constructif.



Administration publique

Faire face au renchérissement

Le renchérissement et son effet sur le pouvoir d'achat du personnel fédéral et de la population ont été au centre des préoccupations de l'année passée. La réorganisation de l'OFDF, une enquête à l'OFEV aux résultats explosifs et les élections à la caisse de pension PUBLICA ont également occupé l'actualité.

Réorganisation OFDF : les négociations du plan social avancent

La réorganisation de l'Office fédéral des douanes et de la sécurité des frontières (OFDF) est toujours en cours. Les défis à relever au sein de l'office nouvellement créé sont énormes - y compris pour le personnel. Les syndicats ont posé des revendications claires en ce qui concerne le régime de retraite, la planification des affectations, l'indemnisation correcte des tours de service continus, entre autres. La thématique des logements de service doit également être clarifiée. transfair s'est en outre exprimé devant la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER) sur la révision en cours de la très controversée loi sur les douanes et a présenté le point de vue du personnel.

Une enquête au sein de l'OFEV révèle des dysfonctionnements

Fin août, transfair et d'autres syndicats ont interrogé le personnel de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV). Au total, 363 collaboratrices et collaborateurs ont participé à l'enquête et communiqué des informations sur l'ambiance et les domaines problématiques au sein de l'office. L'évaluation montre clairement que la confiance dans la direction est entamée et que l'ambiance au sein de l'office s'est détériorée. Les salarié-e-s se plaignent d'un climat de peur, de résignation

et de perte de motivation. transfair a présenté les résultats à la direction et demande que la confiance soit rétablie et qu'une plus grande responsabilité soit accordée au personnel. Il est également important d'affiner l'orientation stratégique de l'office et de renforcer l'engagement en faveur de la protection de l'environnement. transfair se réjouit du large écho suscité par cette enquête et de la collaboration réussie avec les syndicats. Les résultats sont tellement évidents que la direction de l'OFEV doit agir sans tarder.

Un résultat salarial satisfaisant

Pour 2023, la Confédération avait inscrit au budget une compensation du renchérissement de 2 pourcent. Mais la guerre en Ukraine et l'augmentation des prix des matières premières et de l'énergie ont fait grimper le renchérissement à près de 3 pourcent. Comme la situation financière de la Confédération reste tendue, transfair a trouvé un compromis avec l'ancien conseiller fédéral Ueli Maurer fin novembre 2022 : une compensation du renchérissement de 2,5 pourcent à partir du 1er janvier 2023. D'autres négociations salariales, portant sur le renchérissement non encore compensé, auront lieu cette année.

Élections OPC : Anja Schuler représente transfair à la caisse de pension PUBLICA

Même si les élections de l'organe paritaire de la Confédération (OPC) n'ont eu lieu que début 2023, leur préparation demandant beaucoup de temps s'est déroulée l'année dernière. Anja Schuler s'est présentée aux élections pour transfair, avec cinq autres candidat-e-s des syndicats de la communauté d'intérêt Confédération. Un succès total pour transfair et les syndicats : toutes les personnes présentes sur la liste ont

“

Lorsque les salarié-e-s et les syndicats unissent leurs forces, ils obtiennent des résultats. Les résultats salariaux ainsi que l'enquête auprès de l'OFEV le montrent clairement.

”

Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique

obtenu un siège en 2023 ! L'OPC a une fonction centrale au sein de PUBLICA : il prend par exemple des décisions sur la rémunération des avoires de vieillesse ou sur d'éventuelles mesures d'assainissement.

Consultation CG – transfair se mobilise pour le personnel

À l'occasion de la consultation par la Commission de gestion (CG) de la Confédération, transfair et d'autres syndicats ont pris position par rapport à des thèmes concernant le personnel. Le syndicat s'est montré critique vis-à-vis des coupes transversales dans le crédit du personnel 2022, car celles-ci augmentent la pression sur les salarié-e-s et les offices. En outre,

transfair a demandé la compensation du renchérissement et des mesures salariales réelles pour 2023.

L'examen du système salarial qui vise à dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des prestations doit être réalisé avec discernement. Un tel remaniement ne doit pas se faire au détriment du personnel et peut générer des coûts supplémentaires.



Perspectives

Confédération : situation financière tendue

Les coûts engendrés par la pandémie et l'augmentation des prix de l'énergie et des matières premières en raison de la guerre en Ukraine laissent des traces : la Confédération va clôturer l'exercice 2022 avec un déficit de 4,3 milliards de francs. C'est pourquoi des économies de 2 pourcent sont prévues sur les crédits de matériel et du personnel. transfair s'engagera de manière constructive, mais énergique, pour que les répercussions sur le personnel soient les plus faibles possibles.

Négociations salariales : le renchérissement toujours élevé doit être compensé

Après de nombreuses années, la Suisse a été confrontée pour la première fois en 2022 à un renchérissement qui s'élève à 2,8 pourcent. Les prévisions pour 2023 sont de 2,4 pourcent - cela doit être compensé ! Pour l'année prochaine, transfair vise la pleine compensation du renchérissement, après avoir négocié un compromis de 2,5 pourcent pour 2022. Les négociations ont commencé en février et se poursuivent jusqu'en novembre 2023.

OFDF : fin des négociations du plan social en vue

L'OFDF continue d'occuper le syndicat. Les négociations du plan social doivent aboutir en 2023. Les conditions de travail seront ainsi réglées aussi bien pour une phase de transition que pour l'avenir. transfair accompagne étroitement toutes les étapes de travail et fait ainsi valoir directement les besoins des membres et du personnel.



Je tiens à impliquer les membres et à travailler en réseau. Car travailler main dans la main au sein de la branche est un plaisir et une motivation extrême.



Kerstin Büchel, responsable de branche Poste/Logistique

Poste/Logistique

Vers de nouveaux horizons !

2022 a été une année variée pour la branche, marquée par une nouvelle responsable de branche, un nouveau responsable suppléant, une plus grande implication des membres dans tous les organes, des négociations CCT passionnantes, des négociations salariales exigeantes, des entretiens constructifs avec les partenaires sociaux et des attaques pointues de la politique contre les emplois et le service public. Kerstin Büchel et son équipe n'ont pas chômé.

Travailler en équipe pour avancer ensemble

Kerstin Büchel est à la tête de la branche Poste/Logistique depuis le 1er mai 2022. Elle a repris les rênes à la suite de René Fürst qui a présidé avec compétence aux destinées de la branche pendant 10 ans. Elle est épaulée par Diego Frieden qui a rejoint transfair le 1er juin 2022 en tant que responsable suppléant de la branche. Le tandem est soutenu par divers membres dans les organes les plus divers : des membres actifs sont présents à chaque négociation, participent aux décisions et aux négociations et peuvent ainsi exprimer directement les préoccupations de leurs collègues de travail. En octobre 2022, le nouveau comité de branche s'est réuni et a fixé quelques principes novateurs sur la manière dont il mettra en œuvre la stratégie de branche adoptée lors de l'assemblée des délégués 2022. Nous sommes impatients de voir les réalisations de l'équipe de Kerstin Büchel.

Des conditions de travail stables, améliorées et partiellement nouvelles ont été obtenues

Une préoccupation constante de transfair est l'obtention de conditions d'emploi stables et l'amélioration de celles-ci. L'absence même de transfair - obtenir des améliorations pour le personnel grâce à un dialogue constructif d'égal à égal - est

déterminante pour le succès du syndicat dans ce domaine en 2022. Les responsables du partenariat social ont passé de nombreuses heures à préparer les négociations, à définir les revendications, à peser les contre-propositions, pour ensuite présenter aux organes décisionnels un paquet global bien équilibré à adopter.

Chez Immobilier Management Services (IMS), transfair a négocié une toute nouvelle convention collective qui règle les conditions de travail d'un millier de salarié-e-s à partir du 1er janvier 2023. transfair est particulièrement fier des améliorations dans le domaine du plan social, de l'égalité salariale, du droit à la déconnexion, de la prolongation du congé paternité payé. Mais la pièce maîtresse est l'augmentation chez IMS des salaires minimaux des niveaux de fonction 1 à 10.

Même si Swiss Post Solutions a été vendue en décembre 2021 et s'appelle SPS Switzerland depuis 2022, le partenariat social reste intact. Les négociations relatives au nouveau contrat ont été intenses. Mais l'engagement en valait la peine : la convention collective de travail contient toujours les principaux acquis, repris de la CCT en vigueur lorsque la Poste était encore propriétaire. Ainsi, transfair a pu garantir les principaux acquis.

Chez PostFinance et Poste CH, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une prolongation sans modification de la CCT, mais avec la possibilité de l'adapter d'un commun accord, si nécessaire. Les deux CCT restent en vigueur jusqu'à fin 2024. transfair se réjouit de cette prolongation, car elle apporte continuité et stabilité à plus de 30 000 salarié-e-s. Étant donné que la CCT doit encore être peaufinée sur certains points, la prolongation est plus utile qu'une réédition

qui ouvrirait de nouveaux champs d'action. Les partenaires sociaux entameront probablement les négociations au printemps 2024.

Des résultats salariaux réjouissants

La négociation des salaires - tout comme la négociation de CCT et le suivi des membres dans des cas individuels -, c'est le cœur de métier de chaque représentation du personnel. Avec ses membres actifs, transfair définit les revendications salariales et fixe les lignes rouges. Les délégations de négociation sont parvenues à des résultats très satisfaisants, dont transfair peut être fier à juste titre. Il est particulièrement réjouissant de constater que les personnes à faible revenu profitent plus que la moyenne des augmentations générales. Ainsi, l'écart salarial interne à l'entreprise se réduit ; une préoccupation centrale de transfair. Le syndicat se réjouit également de l'augmentation des salaires minimaux, d'une part dans diverses entreprises comme la Poste, PostFinance, CarPostal, IMS ou PostLogistics SA. D'autre part, la PostCom - l'autorité fédérale de surveillance postale - a décidé de relever le salaire minimum brut. transfair s'était engagé dans ce sens et salue cette augmentation, malgré la date tardive d'introduction, à savoir mi-2023.

Attaques politiques repoussées

Le climat politique se durcit pour le service public et son personnel. transfair a dû repousser diverses attaques. La motion Christ était un thème central pour la branche. transfair s'était engagé à plusieurs reprises pour qu'elle soit rejetée. La conseillère nationale vert/libérale demandait que les envois publicitaires ne soient déposés que dans les boîtes aux lettres munies d'un autocollant ou d'une indication explicite. L'ancien autocollant « Pas de publicité » aurait ainsi été rem-

placé. Ce qui partait d'une bonne idée - la protection de l'environnement - représentait toutefois une menace ultime pour le personnel qui distribue les envois publicitaires : les emplois étaient directement menacés. Des milliers de personnes auraient pu être touchées par une perte d'emploi. La motion a été rejetée à l'automne 2022.



Perspectives

Régler les conditions d'emploi de Planzer Colis au niveau du partenariat social

Avec Planzer, un nouveau partenaire social est entré en scène pour transfair en janvier 2023. Ensemble, il convient d'élaborer une convention collective de travail réglant les conditions d'emploi du personnel de la division colis de Planzer. Les discussions ont commencé, et les échanges sont passionnants et empreints de respect mutuel. transfair se réjouit de cette tâche exigeante qui consiste à négocier une convention inédite et à améliorer les conditions de travail.

CCT Distribution - transfair reste mobilisé

Fin 2021, les six employeurs et associations majeurs du marché de la logistique suisse se sont réunis, avec l'objectif de négocier une convention collective de travail avec les représentations du personnel, dont transfair. La CCT doit s'appliquer à l'ensemble de la branche et fixer des normes minimales concernant les conditions d'emploi de toutes les entreprises qui fournissent des prestations postales et distribuent de la publicité non adressée. Les premières discussions ont eu lieu en 2022 et elles se sont avérées difficiles. Il s'agit de répondre à de nombreux besoins et préoccupations. Une tâche herculéenne qui occupera encore transfair en 2023.

Observer les modifications dans la législation européenne

Avec certains changements dans la législation européenne en matière de services postaux, le dynamisme sera de mise pour la Poste. En collaboration avec Eurofedop, transfair suit les évolutions de près et interviendra, le cas échéant, par la voie politique.



Transports publics

Pour des conditions de travail et des salaires sûrs et attractifs !

De nombreux défis ont marqué les transports publics (TP) en 2022. La hausse du renchérissement a succédé aux pertes de recettes dues au coronavirus et aux bilans annuels négatifs. Afin d'améliorer la situation financière, des mesures d'économies sur le personnel ont été abordées. Aux CFF, il était prévu de procéder à des déductions plus élevées sur la prime de risque de la caisse de pension (CP) et sur les jours d'absence pour cause de maladie ainsi que de supprimer la rente d'invalidité professionnelle de la CP. transfair est fermement intervenu en adressant un courrier à la conseillère fédérale Sommaruga. Parallèlement, grâce à une intervention parlementaire, les CFF ont renoncé à des mesures d'économies touchant le personnel. Malgré ce succès, la situation de départ pour les négociations salariales s'est avérée particulièrement difficile. Mais le bien-être du personnel doit rester la priorité, que ce soit en matière de pouvoir d'achat ou de sécurité au travail.

Garantir un travail en sécurité : une charte de culture de la sécurité pour les TP suisses

En octobre 2022, transfair a placé son congrès de branche annuel sous le thème de la culture de la sécurité. En effet, ces dernières années, les accidents de travail graves se sont multipliés. Les postes de travail de l'infrastructure ont été particulièrement touchés. Il est donc clair qu'il faut accorder une importance encore plus grande au travail en sécurité. À cet effet, les TP suisses ont besoin d'une charte de culture de la sécurité. Le congrès a adopté une résolution en ce sens.

Les TPG en grève pour obtenir une indexation correcte des salaires

La grogne était vive parmi le personnel des Transports publics genevois (TPG) ! En effet, même après de longues négociations, la direction n'a pas accordé l'indexation entière des

salaires qui s'élevait à 1,2 pourcent pour 2021, pourtant garantie par le statut du personnel. C'est pourquoi les sections de transfair et du SEV ont fait entendre leur légitime revendication à travers une grève à la mi-octobre 2022. Avec succès, puisque transfair a pu obtenir la totalité de l'indice de la hausse des prix pour les salaires du personnel des TPG. Mais le partenariat social a été déstabilisé et l'attitude des TPG a fait beaucoup de dégâts. Néanmoins, transfair reste ouvert au dialogue afin de trouver une voie commune pour l'avenir.

Des négociations salariales sous des auspices difficiles

Un renchérissement croissant et des caisses vides dans les entreprises de transports publics en raison de la pandémie : la situation de départ pour les négociations salariales 2022 n'était pas facile. Objectif principal : le maintien du pouvoir d'achat du personnel. Malgré tous les obstacles, transfair a réussi à obtenir des accords salariaux équilibrés. Ainsi, transfair a négocié avec les CFF et CFF Cargo des mesures salariales d'un total de 3,3 pourcent pour 2023.

Le nouvelle CCT avec diverses améliorations est sous toit

Une nouvelle CCT a été conclue avec CFF Cargo International au 1er janvier 2023. Chez TILO aussi, le renouvellement de la CCT est une réussite - avec des fourchettes salariales plus élevées et de meilleures allocations pour le travail à l'étranger. La nouvelle CCT avec les RhB comporte de nombreuses nouveautés avantageuses : les plages salariales ont notamment été augmentées, la progression des salaires a été accélérée et l'indemnité de piquet ainsi que diverses autres indemnités ont été augmentées. transfair a également obtenu une amélioration de l'indemnité de piquet auprès du SOB, et la CCT d'entreprise avec Regiobus a été renouvelée. Un accord très important a été négocié avec CFF Cargo pour la progression salariale des mécanicien-ne-s de locomotive B 100.

“

transfair s'engage pour des conditions de travail attractives dans les transports publics. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le changement de génération et le difficile travail en équipe exigent des améliorations supplémentaires.

”

Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Meilleures conditions de travail grâce au nouvel accord d'entreprise VBZ

Les partenaires sociaux et la ville de Zurich ont signé le nouvel accord en décembre 2022. Celui-ci concrétise l'application de la CCT cadre du canton de Zurich pour le personnel de conduite des VBZ. Les nouvelles dispositions seront progressivement mises en œuvre au cours des prochaines années. Les points forts sont de meilleurs suppléments en temps pour les pauses, des lieux de pause améliorés et un décompte plus favorable du temps lors des jours d'absence.



Perspectives

Préparation des négociations CCT avec les CFF et CFF Cargo

De nouvelles négociations CCT avec les CFF et CFF Cargo auront lieu en 2024. Elles nécessitent une bonne préparation afin que transfair pose les revendications là où le personnel en a le plus besoin. C'est pourquoi le syndicat va lancer une enquête auprès de ses membres. Cela permettra d'évaluer la satisfaction, mais aussi de révéler les problèmes, au niveau des conditions générales de travail, des salaires, du temps de travail et de la participation.

Préserver les intérêts du personnel dans le transport de marchandises du futur !

Une préoccupation majeure de transfair depuis des années : le transfert du transport de marchandises de la route au rail. transfair a participé à la consultation du Département de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) sur le développement des conditions cadre du transport de marchandises. transfair est favorable à une modernisation technique et organisationnelle complète du fret ferroviaire en Suisse. Mais les développements futurs ne doivent pas avoir de répercussions négatives sur le personnel. C'est pourquoi transfair reste mobilisé et exerce une influence sur les développements futurs dans la mesure du possible.

Résister à la pression de l'UE – pas d'ouverture du marché du trafic voyageurs international

L'Office fédéral des transports (OFT) veut céder le plus rapidement possible à la pression de l'UE et ouvrir le trafic voyageurs international à la concurrence, au profit des prestataires étrangers. Les conséquences pour les entreprises de transport suisses (ET) et leur personnel seraient fâcheuses. Il faudrait s'attendre à des litiges portant sur de bonnes voies de circulation, à du « picorage », à du dumping salarial et potentiellement à des problèmes de sécurité. C'est pourquoi transfair s'oppose avec véhémence à ce projet !

Négociations CCT avec plusieurs ET

Des développements sont prévus dans les CCT de différentes ET. Chez Turbo, un nouveau système salarial doit être développé. Aux Transports publics fribourgeois, il s'agit d'aligner le bas niveau salarial du personnel des locomotives aux standards suisses. Des négociations sont également en cours au Matterhorn Gotthard Bahn et aux Appenzeller Bahnen. L'objectif de toutes les négociations est d'obtenir les meilleurs résultats possibles dans les domaines du temps de travail, des salaires et de la sécurité.



Le partenariat social ne peut jamais être considéré comme acquis. transfair se bat avec toujours plus d'engagement et de moyens en faveur des employé-e-s.



Robert Métrailler, responsable de branche ICT

ICT

La branche se développe

2022 était placée sous le signe de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur ICT. Pour faire face à ce défi, transfair a organisé le transfair talk, au cours duquel partenaires sociaux, spécialistes de la branche et jeunes en formation ont discuté des solutions possibles. En outre, le syndicat s'est investi sur le plan politique. transfair aussi été occupé par la participation au sein du conseil de fondation de la caisse de pension comPlan. Le résultat de l'élection est très satisfaisant.

Épineuses négociations CCT avec Swisscom

Les nouvelles négociations de la convention collective de travail Swisscom ont démarré en mai 2022. Au préalable, transfair avait fait ses devoirs en se préparant intensivement aux négociations : lors d'un premier workshop avec le comité d'entreprise en 2020, les membres ont fixé des revendications sommaires ; ensuite, le comité de branche les a affinées et a défini des lignes rouges. Le document fut approuvé par l'assemblée de branche en 2021. Les négociations se sont avérées constructives, ouvertes et marquées par le respect mutuel, comme il se doit pour un partenariat social stable. En 2022, transfair a participé à divers rounds de négociation. Il ne fut pas facile de concilier des positions très divergentes. Même si aucun accord n'a été conclu avant fin 2022, les partenaires sociaux sont sur la bonne voie. Il est important de souligner que la nouvelle CCT Swisscom apportera des améliorations à celle actuellement en vigueur.

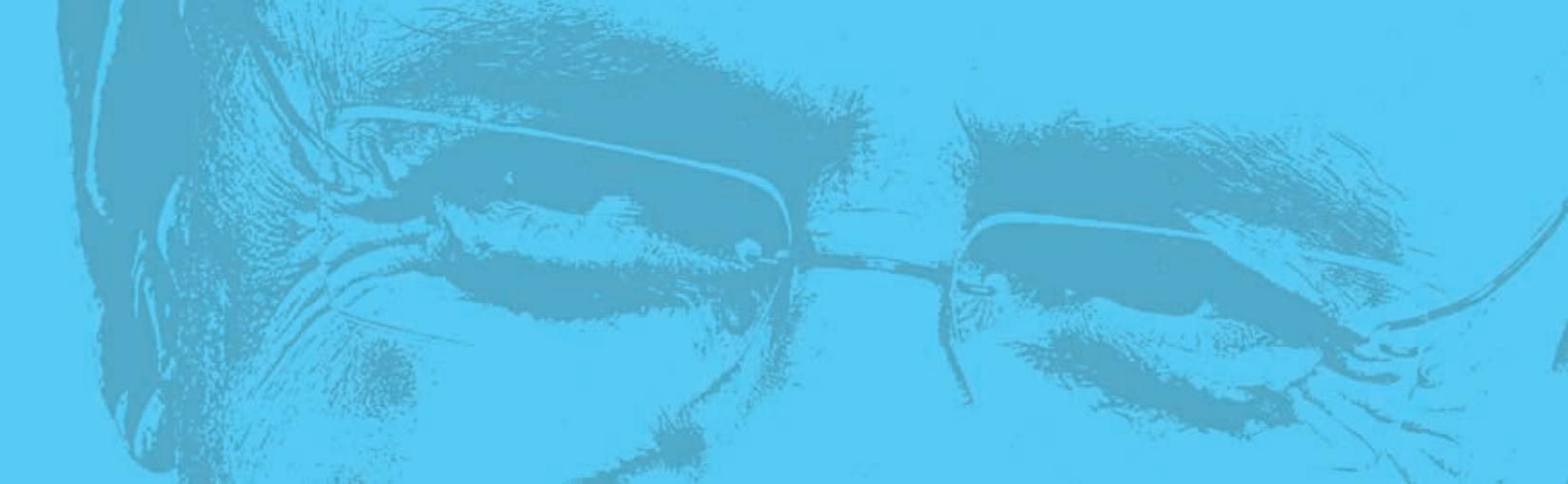
transfair reste représenté au conseil de fondation de comPlan

L'automne 2022 a été un automne électoral pour les collaboratrices et collaborateurs de Swisscom, cablex et localsearch, avec la possibilité d'élire les représentant-e-s du personnel au

conseil de fondation de la caisse de pension comPlan. Malheureusement, cette opportunité n'a suscité que peu d'intérêt : le taux de participation aux élections a été de seulement 18 pourcents, ce qui est préoccupant. transfair a lancé très tôt la recherche de candidat-e-s approprié-e-s et a pu trouver dès juin 2022 sept personnes compétentes et prêtes à s'engager pour leurs collègues de travail. Le syndicat a mené une vaste campagne, y compris de marketing téléphonique, pour obtenir des voix. Avec succès : en septembre 2022, Massimiliano Bettosini, responsable régional SRC chez Swisscom, a été élu. Il succède ainsi à Susanna Walker, qui s'est battue pendant 24 ans en faveur des assuré-e-s.

Répondre à la pénurie de main-d'œuvre ICT

La pénurie de spécialistes ICT en Suisse est une réalité et il est urgent de trouver des solutions. Le 5 avril 2022, transfair a invité des partenaires sociaux, des personnalités de l'économie ainsi que des jeunes en formation au transfair talk 2022. L'objectif était de chercher ensemble des solutions lors de différentes tables rondes. Des discussions passionnantes ont eu lieu et les participants ont discuté de quelques approches intéressantes. Qu'il s'agisse de renforcer la voie professionnelle duale, de créer de meilleures conditions-cadre pour permettre aux spécialistes de concilier vie professionnelle et vie privée, de rendre les métiers du secteur ICT plus attrayants pour les femmes, d'améliorer la qualité de la formation ou de créer de meilleures possibilités pour les personnes qui changent d'orientation professionnelle ou encore les chômeurs : les solutions possibles manquent pas. Et tout le monde était d'accord sur un point : ce n'est qu'en s'unissant et en collaborant plus étroitement que les acteurs concernés parviendront à relever le défi.



C'est sur cette voie commune que transfair veut continuer à s'engager avec ses partenaires sociaux. Le partenariat social continuera à jouer un rôle important à l'avenir, car les défis seront de plus en plus nombreux pour tout le monde. Il est important de les affronter et de les accompagner ensemble, afin que la protection de la santé du personnel reste également garantie.

La contribution de transfair ne se limite pas au partenariat social. Le syndicat s'intéresse également à la question sur le plan politique. Avec sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, transfair a en effet déposé une interpellation sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.



Perspectives

Conclusion des négociations et mise en œuvre de la CCT

La réédition de la CCT Swisscom devrait aboutir en 2023. Même si aucune décision finale n'a encore été prise au moment de la clôture de rédaction, transfair a bon espoir qu'une solution sera trouvée et que la nouvelle CCT pourra être signée en juin 2023. La mise en œuvre de la nouvelle convention est une tâche qui occupera transfair dès 2024.

Une fois les négociations avec Swisscom abouties, le travail continuera en finalisant la CCT pour les filiales IT de Swisscom et en entamant les discussions sur la CCT cablex. Là aussi, transfair est parfaitement préparé et attend que des améliorations soient obtenues.

Élections à la représentation du personnel de Swisscom et cablex

Le partenariat social avec Swisscom et cablex est bien établi. Cela signifie entre autres qu'une grande importance est accordée à la participation du personnel. Fin 2023, après une période de quatre ans, les collaboratrices et collaborateurs vont une nouvelle fois pouvoir élire leurs représentant-e-s. Pour transfair, une forte représentation est importante. Car ces membres sont le lien direct avec le personnel. C'est notamment grâce aux échanges avec les représentant-e-s du personnel que transfair sait précisément où le bât blesse, où des adaptations sont nécessaires et où il convient de trouver des solutions. transfair va tout mettre en œuvre pour poursuivre sur la lancée des dernières élections.

Développer la branche ICT

Après 25 ans d'activité, le responsable de branche Robert Métrailler prendra sa retraite fin mai 2023. Marika Schaeren, qui va lui succéder, a rejoint transfair le 1er mars 2023. Une phase d'initiation d'un mois lui a permis de profiter de la précieuse expérience de Robert. Maintenant que le passage de témoin est réussi, Marika a encore du pain sur la planche : en 2023, elle apprendra à encore mieux connaître la branche et s'occupera de la faire progresser. transfair s'est fixé un objectif ambitieux qui trouve son origine dans le transfair talk sur le thème « Quelles solutions face à la pénurie de main-d'œuvre ICT en Suisse ? ». transfair, qui s'est positionné comme un interlocuteur important pour les questions de personnel, veut continuer à être un acteur pertinent et examiner avec quelles entreprises le syndicat pourrait conclure de nouveaux partenariats sociaux.



Affaires internes

Un engagement éprouvé, une image modernisée

2022 n'a laissé aucun instant de répit. À peine la crise du coronavirus était-elle passée que le conflit ukrainien et la hausse des prix des matières premières ont provoqué un renchérissement fulgurant. En interne également, transfair a dû faire face à une lourde perte : le co-président Thomas Ammann est décédé d'un cancer. Malgré ce choc, l'équipe de transfair a regardé vers l'avant, a retroussé ses manches et s'est battue pour le maintien du pouvoir d'achat de ses membres. Cet engagement a porté ses fruits avec de bons résultats de négociation et un effectif des membres stable.

La tendance à la hausse du nombre de membres se poursuit

Pour la deuxième année consécutive, transfair enregistre une croissance du nombre de ses membres. Et ce, bien que le syndicat agisse dans un contexte confronté depuis des années à une importante diminution du nombre de membres. Plus d'un expert a déjà déclaré que le travail syndical était superflu et mort. Mais la tendance à la hausse montre que c'est le contraire qui est vrai ! transfair a une base solide et s'engage là où les salarié-e-s rencontrent des problèmes. Ainsi, le syndicat obtient année après année des améliorations concrètes en matière de salaires, de conditions de travail et de participation du personnel. Cette démarche est appréciée et s'avère payante pour toutes et tous.

Prendre congé du co-président Thomas Ammann

Thomas Ammann a succombé à un cancer le 16 octobre 2022. C'est avec une grande tristesse et une grande émotion que transfair et les collaboratrices et collaborateurs du syndicat ont fait leurs adieux. Ils perdent en Thomas non seu-

lement un co-président compétent, qui faisait preuve d'un engagement infatigable, mais aussi un ami cher et généreux et un collègue très apprécié. Il a notamment placé les souhaits et les besoins des membres au centre de son activité. Des solutions durables pour une retraite digne et une amélioration continue des conditions de travail étaient pour lui des préoccupations majeures, pour lesquelles il s'est beaucoup investi. Avec son tempérament chaleureux, il a su motiver l'équipe à donner chaque jour le meilleur pour les membres. Son attitude aimable et extrêmement compétente manquera cruellement à tout un chacun, que ce soit en tant que responsable de l'assemblée des délégués et du congrès de transfair ou lors de réunions et de manifestations internes. Greta Gysin, conseillère nationale et ancienne co-présidente, a repris la présidence et toutes les tâches de Thomas jusqu'à nouvel ordre.

transfair brille avec une nouvelle présence sur le web

En avril 2022, il a enfin pu être mis en ligne : le nouveau site internet moderne de transfair ! La nouvelle plateforme numérique a vu le jour au terme d'une collaboration intensive de près d'un an et demi avec l'agence web Campfire. Elle met l'accent sur les besoins des membres et convainc par un design frais. En plus de nouvelles fonctions, elle offre des informations plus détaillées et plus ciblées. Le site web est conçu de manière plus claire et résiste également à divers tests d'accessibilité. Il est ainsi accessible à toutes les personnes, y compris celles ayant des restrictions ou des handicaps. Les plates-formes des branches sont en outre plus détaillées et il est possible de sélectionner les employeurs pour obtenir des informations spécifiques. Les réactions ont été positives et transfair se réjouit de ce lancement réussi !

“

Pour la deuxième année consécutive, transfair affiche une hausse du nombre de ses membres et aborde l'avenir grandi.

”

Tanja Brülisauer, directrice transfair

Un nouveau logo – avec un engagement toujours aussi fort

Parallèlement au nouveau site internet, transfair a décidé de moderniser en douceur son logo et de le rendre plus contemporain. Désormais, le syndicat se présente de manière simple, mais parlante, comme « transfair - ton syndicat ». Car transfair est proche de ses membres et tangible. Et s'engage là où les membres ont réellement besoin d'amélioration et de soutien, que ce soit pour négocier une compensation du renchérissement nécessaire de toute urgence ou pour les accompagner personnellement dans une situation individuelle difficile.

Pour souligner ce message, la police de caractères a été rapprochée du site web moderne et apparaît ainsi plus fraîche et sans fioritures.



Perspectives

Un look plus moderne pour le magazine et le profil

Depuis début 2023, le magazine et le profil sont dotés d'un design plus pétillant et plus moderne. Ici aussi, l'équipe de communication a veillé à ce que la présentation générale soit harmonieuse et que tous les canaux de communication soient adaptés les uns aux autres. Pour le magazine et le profil, cela signifie un look direct et frais avec un univers visuel fort et une présentation claire et attrayante - afin que nos membres trouvent facilement les informations dont ils ont besoin.

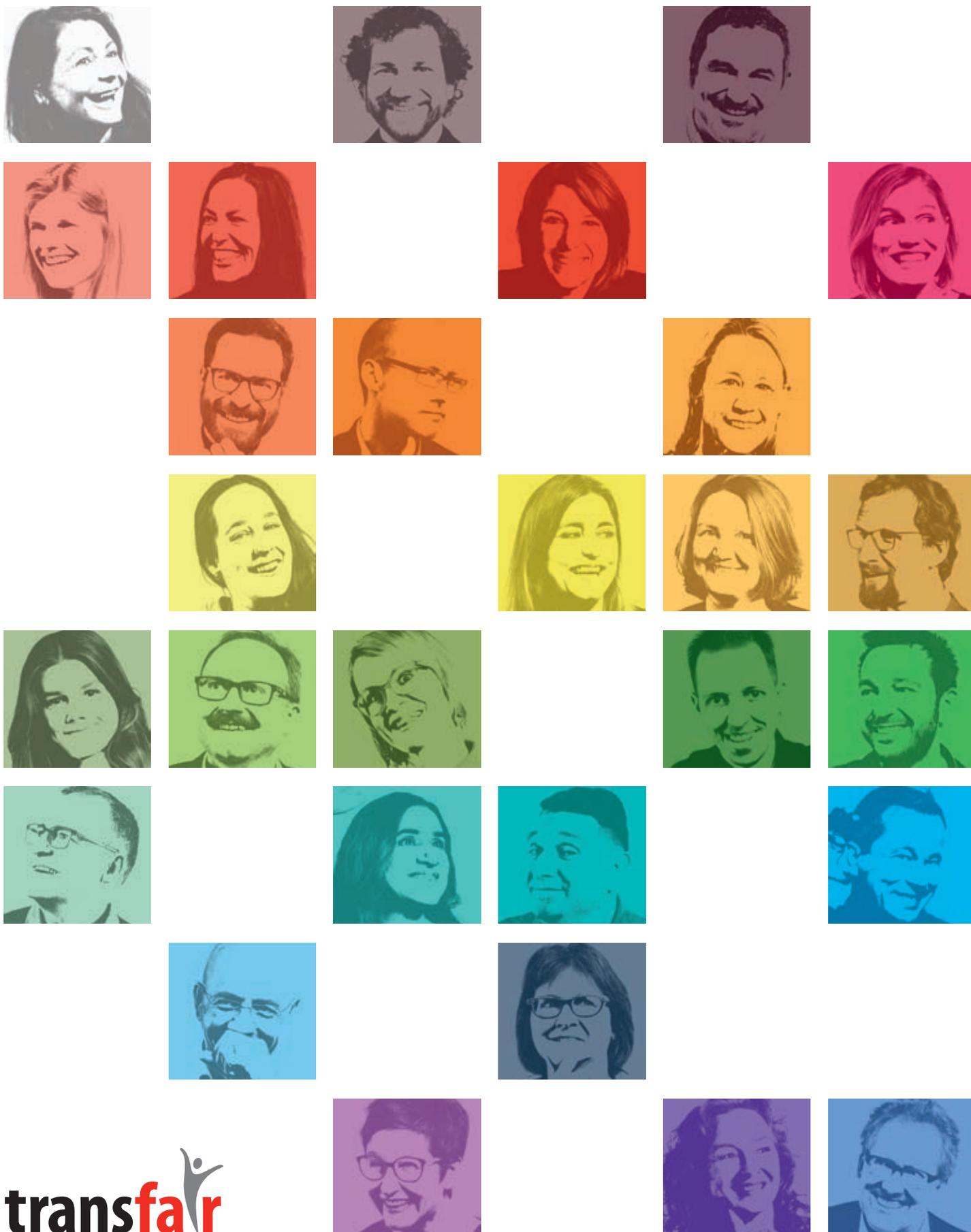
Congrès de transfair 2023

Cette année, transfair pourra enfin organiser à nouveau un congrès en présentiel le 26 mai 2023. Lors de l'événement qui aura lieu à Ittigen, diverses affaires seront approuvées, comme le rapport de la commission de gestion (CG), le budget pour 2023 et la planification quinquennale. Des élections sont prévues à la CG et un invité surprise présentera un exposé passionnant.

Compléter la co-présidence

Même si la présidence est entre de bonnes mains chez Greta Gysin et qu'elle fournit un excellent travail, la gestion par le biais d'une co-présidence a fait ses preuves. Cela a notamment permis de renforcer l'orientation stratégique. C'est pourquoi transfair cherche un nouveau co-président ou une co-présidente, une personne passionnée par le service public et qui dispose d'un bon réseau dans le paysage politique suisse. En effet, les événements politiques exercent une énorme influence sur le travail du syndicat. Les élections parlementaires d'octobre 2023 constituent donc une étape importante et sont observées avec attention par transfair.

transfair **colore** ta vie au travail



Impressum

Éditeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch.

Conception : Aline Leitner, Lea Lütthy et Gaby Möhl.

Texte et rédaction : Aline Leitner et Lea Lütthy.

Images : Barbara Hess ; édité par Gaby Möhl.

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch.

Typographie : Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.