

MAGAZINE

N° 2
MAI
2021

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Pourquoi la réforme de la LPP est si importante
LA RÉFORME LPP 21

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair
Explication de la réforme
du 2^e pilier

ADMINISTRATION PUBLIQUE
L'Administration fédérale
des douanes en mutation

COMMUNICATION
transfair s'entretient avec
Danilo Ravelli de cablex

TRANSPORTS PUBLICS
Chômage partiel et inégalité
de traitement dans les TP

POSTE/LOGISTIQUE
Nouveau départ pour
les négociations CCT CarPostal



transfair

Informations intéressantes	04
Bon à savoir –	
ce qui change pour les salariés sans CCT	21
Agenda	22
Pour finir	
«La réforme de la prévoyance vieillesse n'est pas une promenade de santé!»	23

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Nouvelle ordonnance sur le personnel pour l'IFFP	08
Elections à l'organe suprême de PUBLICA	08

TRANSPORTS PUBLICS

Nouveaux ateliers à Yverdon et Castione	12
Thurbo et son comité d'entreprise	13

POSTE/LOGISTIQUE

Echec des négociations salariales avec la Poste	17
Garde extrafamiliale des enfants	18
Offre de prévoyance du Fonds du personnel Poste	18
Jours bloqués fixes: la Poste doit agir	19
Elections au conseil de fondation de la CP Poste	20

EDITORIAL



TANJA BRÜLISAUER
DIRECTRICE DE transfair

1. *Brülisauer*

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

1 an de coronavirus. Ce petit micro-organisme a totalement bouleversé notre vie, notre quotidien (professionnel) et notre vivre-ensemble. transfair demeure impressionné par l'engagement du personnel du service public et adresse ses plus vifs remerciements à tous ses membres et à tous les salariés.

Nous sommes perpétuellement confrontés à des enjeux nouveaux, mais aussi à des défis connus. Dans le cadre du travail quotidien, transfair et ses branches ressentent toujours la présence du coronavirus. Comme les entreprises de transport qui n'ont toujours pas droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Bien qu'elles y apportent une contribution financière, transfair s'engage au niveau politique pour des améliorations. Vous en apprendrez davantage à la page 14. Et à l'occasion d'un entretien, Danilo Ravelli, collaborateur de longue date de cablex, nous a donné un aperçu de la manière dont le coronavirus a modifié son travail.

Dans les autres branches, les nouvelles ne sont pas liées au coronavirus. Dans l'administration publique, transfair se positionne en présentant des revendications claires par rapport aux prochains changements au sein de l'Administration fédérale des douanes. A la Poste, plusieurs dossiers chauds sont en cours: les partenaires sociaux relancent les négociations de la CCT CarPostal, l'échec des négociations salariales donne du fil à retordre et transfair est déjà dans les starting-blocks pour les élections au conseil de fondation de la caisse de pension Poste.

A propos de caisse de pension: transfair a passé au crible ce qu'on appelle le compromis des partenaires sociaux, c'est-à-dire le projet de réforme de la prévoyance professionnelle, et répond aux questions essentielles y relatives.

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

transfair exige le droit pour tous les salariés à ne pas être atteignables durant leur temps libre

Dans l'intérêt de tous les salariés, transfair porte sur la scène politique ce que le syndicat a déjà négocié pour certaines CCT. Le droit explicite de tout un chacun à ne pas être atteignable durant son temps libre doit être inscrit dans la loi sur le travail. Lors de la session de printemps, Greta Gysin, co-présidente de transfair et conseillère nationale, a déposé une motion allant dans ce sens. Dans le contexte de l'expansion du télétravail et de la flexibilisation, la pression sur le personnel augmente. Et la distinction entre vie privée et vie professionnelle est de moins en moins claire. Pour éviter de compromettre la santé des collaborateurs, la loi sur le travail doit être adaptée.

COMMUNICATION

Actualités du comité de branche

Malgré le coronavirus, le comité de branche reste actif. Il se réunira le 4 mai 2021 pour échanger sur les thèmes suivants:

- assemblée de branche 2021
- projets de Swisscom et de ses filiales
- discussion sur les tendances syndicales

TRANSPORTS PUBLICS

Système salarial CFF

En raison des positions toujours divergentes, les négociations sont au point mort. transfair est fermement décidé à apporter de nouvelles propositions afin de jeter des ponts pour un rapprochement et pour un nouveau système salarial dans l'intérêt du personnel.

Production 2.0

CFF Cargo modifie la structure organisationnelle de son unité de production. L'adaptation sera mise en œuvre en trois phases et doit permettre un travail davantage orienté vers la clientèle et plus flexible, à partir du 1^{er} juillet 2021. La nouvelle structure doit aussi contribuer à la réalisation des objectifs financiers. transfair suit le projet d'un œil critique.

POSTE/LOGISTIQUE

Epsilon: la suppression de postes continue

À la suite des transformations apportées au portage matinal, les contrats de travail du domaine de la Distribution non adressée (DNA) subissent à leur tour une adaptation. Quelque 330 salariés sont touchés par les changements au sein de la DNA. La procédure de consultation porte sur le modèle salarial, le modèle des frais et le maintien du salaire en cas d'arrêt maladie. transfair a déjà pris position à ce sujet et déposé des revendications claires.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Rencontre de partenariat social FINMA

Début mars 2021, transfair a rencontré Mark Branson, directeur de la FINMA, dans le cadre de la rencontre annuelle de partenariat social. La conciliation et la promotion des femmes ainsi que les droits d'accès (virtuels) des syndicats ont été abordés.

Assemblée de branche virtuelle

En raison de la situation liée au coronavirus, la première assemblée de branche de l'année s'est tenue de manière virtuelle. Les membres se sont rencontrés le 7 avril 2021. La seconde assemblée aura lieu le 13 octobre 2021. Les membres intéressés peuvent s'annoncer auprès de matthias.humbel@transfair.ch.

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 Zanol, www.transtern.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: CarPostal, dma_design/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Gaby Möhl/transfair, guy2men/AdobeStock, micromonkey/AdobeStock, PUBLICA, ra2 studio/AdobeStock, Robert Kneschke/AdobeStock, stock56876/AdobeStock, transfair, TravailSuisse, vchalup/AdobeStock, VBZ. Tirage certifié par la REMP 2020: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

transfair

2^e PILIER

LE 2^e PILIER À L'ÉPREUVE

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



Le régime de prévoyance professionnelle (2^e pilier) est un système social durable qui a fait ses preuves. Aujourd'hui, ce régime fait face à des défis de taille. Dans ce cadre, Travail.Suisse a négocié un compromis avec l'Union syndicale suisse et l'Union patronale suisse. transfair s'est entretenu à ce propos avec Thomas Bauer, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse.

Actuellement, la situation des caisses de pension (CP) est délicate en raison des faibles taux d'intérêts sur les marchés financiers et de l'allongement de l'espérance de vie. Garantir le niveau des rentes des employé-e-s est un enjeu. C'est aussi le cas pour les CP où sont assuré-e-s les membres de transfair.

Le partenariat social est au centre du 2^e pilier

transfair a un rôle important à jouer dans le 2^e pilier. D'un côté, le syndicat est représenté par ses membres au sein des organes suprêmes, les conseils de fondation. Les représentant-e-s de transfair y défendent les intérêts des employé-e-s. D'un autre côté, dans le contexte actuel difficile, il arrive que les CP prennent des mesures qui peuvent avoir des effets sur les rentes des employé-e-s. Dans ce cadre, transfair et les autres partenaires sociaux sont consultés pour amoindrir les effets sur ces rentes.

Les membres de transfair sont assuré-e-s dans plusieurs caisses de pension enveloppantes. Les principales sont la CP Poste, la CP CFF, comPlan (Swisscom) et PUBLICA (Administration fédérale). En raison de la baisse des taux d'intérêt et de l'augmentation de l'espérance de vie, les CP mentionnées ont dû diminuer leur taux de conversion dans

BON À SAVOIR

Le taux de conversion

Pourcentage qui permet de convertir l'avoir de vieillesse en rente annuelle. Le taux de conversion de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) qui s'applique à la partie obligatoire de l'avoir de vieillesse, à l'âge terme AVS, soit 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes, est de 6,8 pourcent.

Les caisses de pension enveloppantes

Elles assurent aussi la partie surobligatoire et peuvent fixer un taux de conversion différent du minimum légal (6,8 pourcent) qui vaut alors pour la partie obligatoire et surobligatoire. Les grandes caisses de pension des partenaires sociaux de transfair en font partie.

LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE EST UN DOMAINE CENTRAL DU PARTENARIAT SOCIAL. ZOOM SUR LES ENJEUX ACTUELS.

les dernières années. Les partenaires sociaux, dont transfair, ont été consultés et leur participation a permis d'amoindrir les pertes au niveau des rentes des employé-e-s. Des mesures de compensation ont été prévues à chaque fois. Les caisses de pension, les employeurs et les employé-e-s peuvent être mis à contribution. Des centaines de millions de francs ont par exemple été injectés par la CP et par l'employeur dans le cas de la Poste et des CFF. Parfois, un assainissement se fait aussi à travers une augmentation des cotisations d'épargne de l'employeur et/ou des employé-e-s.

LPP 21 – le compromis des partenaires sociaux

Le 2^e pilier fait face à des défis et a impérieusement besoin d'être renforcé. C'est dans ce cadre que le Conseil fédéral a chargé tous les partenaires sociaux de trouver une solution commune. Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair, a pris ici un rôle actif et a trouvé un bon compromis avec l'Union syndicale suisse et l'Union patronale suisse, notamment au sujet du taux de conversion minimal LPP. Ce compromis est actuellement débattu au Parlement.

THOMAS BAUER,
RESPONSABLE DE LA
POLITIQUE SOCIALE CHEZ
TRAVAIL.SUISSE



transfair a échangé avec Thomas Bauer, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse. Il est en charge de ces négociations pour l'organisation faîtière et donne une réponse aux questions les plus importantes.

Pourquoi un tel compromis est-il nécessaire?

Actuellement, il est très difficile de générer des rendements en raison des faibles taux d'intérêt. En outre, en Suisse, les gens vieillissent plus qu'il y a quelques années. En conséquence, les rentes du 2^e pilier, pour lesquelles le taux de conversion n'est pas réglé dans la loi, sont en baisse. C'est aussi le cas des CP de transfair. Comme la loi actuelle ne reflète pas l'évolution de la société et du monde du travail, certaines catégories de population, comme les personnes à bas revenu, les personnes à temps partiel, en particulier les femmes et les travailleurs et travailleuses âgé-e-s font face, dans certains cas, à d'importantes lacunes de prévoyance. Avec ce compromis, l'objectif est de combler ces lacunes.

En quoi consiste le compromis des partenaires sociaux pour la LPP 21?

Il s'agit d'un projet de réforme de la LPP négocié entre Travail.Suisse, l'Union syndicale suisse et l'Union patronale suisse. Il vise à assurer les rentes malgré les défis des marchés financiers et de l'augmentation de l'espérance de vie. Concrètement, cela signifie:

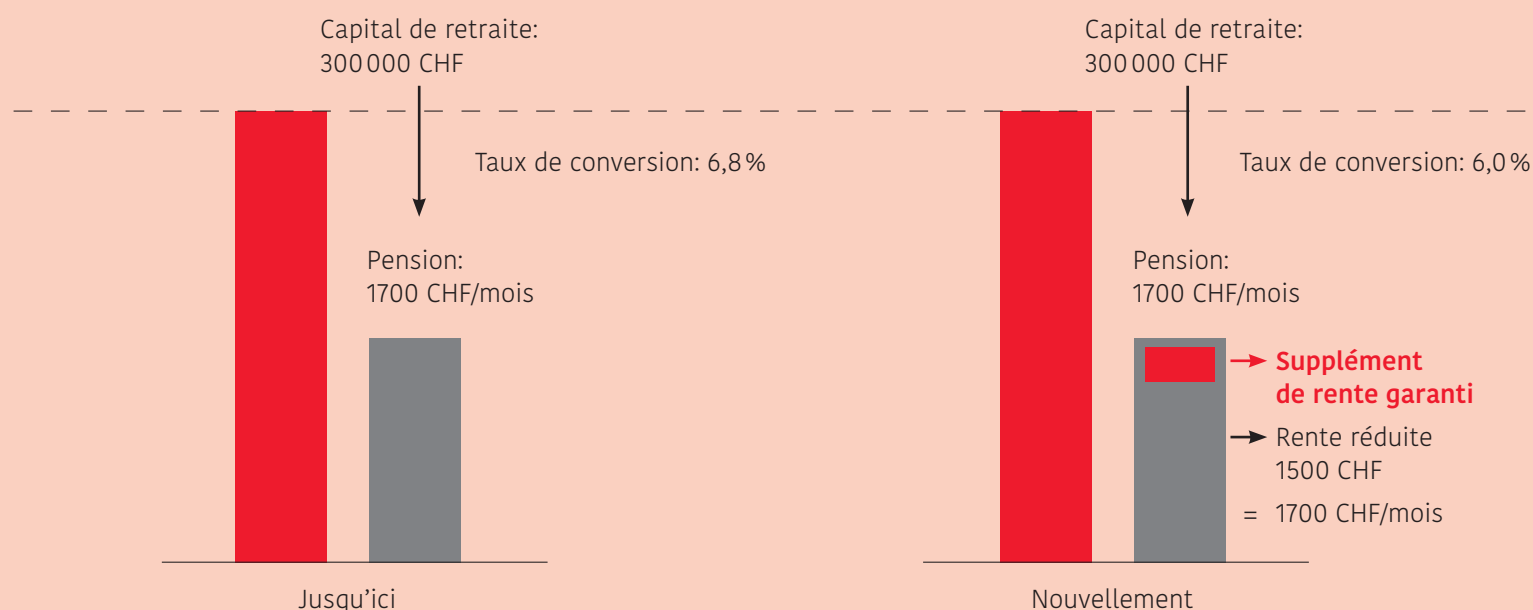
- La baisse du taux de conversion minimum LPP de 6,8 à 6 pourcent
- Un supplément de rente qui maintient le niveau actuel des rentes et améliore les rentes qui sont faibles
- La réduction de moitié de la déduction de coordination et donc l'augmentation du salaire assuré
- L'ajustement des bonifications de vieillesse, et donc une meilleure répartition des taux appliqués en fonction de l'âge pour tenir compte du nouveau monde du travail

En quoi consiste exactement le supplément de rente?

En diminuant le taux de conversion de 6,8 à 6 pourcent, les rentes baisseraient. Le projet de réforme prévoit un supplément de rente qui permettra de maintenir les prestations de retraite et d'améliorer les rentes qui sont faibles. Les futur-e-s bénéficiaires de rentes toucheront à vie un supplément de rente. Celui-ci sera indépendant du montant de la rente et sera financé de manière solidaire avec une augmentation des cotisations d'épargne pour les employé-e-s et les employeurs.



Le supplément garantit le niveau de la rente malgré un taux de conversion plus faible – exemple d’une assurée de 63 ans



Quels sont les avantages de ce compromis et qui en profite?

Ce projet est dans l'intérêt de tout le monde, peu importe dans quelle CP on est assuré. Le supplément de rente améliorera directement les rentes des personnes à bas et à moyen revenu, en particulier les femmes (mot-clé: temps partiel). Aujourd'hui, les rentes des femmes sont en moyenne inférieures de 63 pourcent par rapport à celles des hommes. Le projet prévoit aussi une baisse des cotisations d'épargne pour les travailleurs et travailleuses âgé-e-s. Cette mesure aide ces employé-e-s à retrouver du travail, car l'argument selon lequel «les employé-e-s âgé-e-s coûtent trop cher» ne serait plus valable. Bien que cette baisse de ces cotisations induise une diminution de l'argent épargné durant les dernières années de travail, cela ne se traduit pas par une baisse des rentes. En effet, avec le supplément de rente, la réduction de la déduction de coordination et la hausse tendancielle des cotisations d'épargne pour les jeunes, une compensation a lieu.

Quels sont les avantages du compromis LPP pour les membres de transfair?

Au sein des CP des partenaires sociaux de transfair, le taux de conversion minimal LPP vaut pour le salaire assuré obligatoire, soit 85320 CHF. Au-delà de ce montant, les CP choisissent elles-mêmes le taux de conversion. Compte tenu de la situation actuelle, elles ont tendance à baisser ce taux de conversion. À travers cela, les assuré-e-s ont déjà parfois subi des diminutions de rente. C'est pourquoi la réforme prévoit aussi 3 avantages pour les membres de transfair:

- Grâce au supplément de rente, les assuré-e-s qui auraient subi des pertes de rente au cours des dernières années recevront également une compensation. Les assuré-e-s des CP ayant un taux de conversion enveloppant en profiteront aussi. En effet, le supplément de rente est versé à tout le monde et ne sert pas seulement à garantir les prestations obligatoires.
- Actuellement, la diminution progressive de ce taux de conversion fait aussi que, si les assuré-e-s souhaitent épargner davantage de capital vieillesse,

leurs rentes n'augmentent pas forcément. La réforme permet donc d'être mieux assuré à l'avenir.

- Le système du 2^e pilier sera stabilisé dans son ensemble.

Quelques mots en guise de conclusion?

Si les taux d'intérêt n'augmentent pas, les défis du 2^e pilier seront toujours là demain. Nous devons y penser: les partenaires sociaux, qui sont en quelque sorte garants du 2^e pilier et qui représentent à la fois les employé-e-s et les employeurs, ont été prêts à s'entendre sur un compromis de qualité. J'espère que cette solution innovante passera au niveau politique. Ainsi nous pourrions retrouver une confiance nécessaire et urgente dans le 2^e pilier.

La prévoyance professionnelle est un domaine complexe. C'est pour cela que transfair estime important de montrer sa position et de communiquer les raisons pour lesquelles le syndicat soutient la réforme LPP 21. Des questions sur cette réforme? transfair vous informe volontiers.



UNE ORDONNANCE PLUS MODERNE

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE
BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) révisé son ordonnance sur le personnel. transfair est activement impliqué dans le processus et s'engage pour de meilleures conditions de travail.

L'IFFP devient une haute école. Cette étape implique une adaptation de l'ordonnance sur le personnel (OPers-IFFP). Cette nouvelle OPers sera toujours fondée sur les dispositions relatives au personnel de la Confédération, tout en intégrant des réglementations différentes là où cela est pertinent pour le bon fonctionnement d'une haute école. Les travaux sont en cours. Dans le

cadre d'une consultation préalable, transfair a eu l'occasion de se prononcer en détail sur le projet.

Mettre l'accent sur des adaptations actuelles

Pour transfair, il est important que la nouvelle OPers offre des conditions de travail actuelles et justes. En outre, transfair de-

mande que l'IFFP implique ses collaborateurs, la commission du personnel et les syndicats de manière correcte et globale lorsqu'il s'agit de sujets qui les concernent. Après la consultation préalable, la consultation des offices va bientôt débiter. transfair va également y prendre part. Le syndicat s'attend à ce que le Conseil fédéral se détermine sur l'OPers-IFFP cet automne.

PUBLICA

ELECTIONS À L'ORGANE SUPRÊME DE PUBLICA

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE
BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

Pour la Commission de la caisse de PUBLICA – l'organe suprême de la caisse de pension de l'administration fédérale – la législature touche à sa fin. Huit représentant(e)s des assuré(e)s se présentent à l'élection pour le prochain mandat. transfair se présente aussi.



Avec plus de 65 000 assuré(e)s et plus de 42 000 retraité(e)s, PUBLICA est l'une des plus grandes caisses de pension de Suisse. Elle est dirigée par la Commission de la caisse, l'organe suprême composé de manière paritaire. Cette tâche importante est réalisée par seize membres, dont huit représentent les personnes assurées et huit les employeurs.

Le mandat des membres actuels de la Commission de la caisse se termine cet été. C'est pourquoi l'Assemblée des délégués de PUBLICA élira le 20 mai 2021 les huit repré-

sentantes et représentants des employeurs qui dirigeront la destinée de la caisse pendant les quatre prochaines années.

transfairs se présente aussi à l'élection. Conjointement avec les autres syndicats de la communauté d'intérêts du personnel de la Confédération, transfair est en train de composer une liste de candidates et de candidats. L'objectif est clair: mettre en place une représentation forte et efficace des salarié(e)s, capable de relever avec succès les défis des prochaines années.

AFD

transfair DEMANDE UN PLAN SOCIAL

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE
DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

CONDITIONS DE TRAVAIL: LE PERSONNEL DE L'AFD A BESOIN DE CLARTÉ.



Cela fait déjà un certain temps que l'Administration fédérale des douanes (AFD) est en mutation. Et les salariés sont toujours dans le flou quant à leurs conditions d'engagement. Conjointement avec Garanto et l'APC, transfair fait pression et demande des négociations au sujet des conditions de transition et des futures conditions de travail.

L'Administration des douanes se restructure depuis 2018: l'année prochaine, l'AFD doit devenir l'Office fédéral de la douane et de la

sécurité des frontières (OFDF). Le Corps des gardes-frontière et la douane civile – aux conditions de travail très différentes – seront réunis dans le domaine de service Opérations. Tandis que les premiers résultats sont visibles au niveau numérique – par diverses applications par exemple – l'incertitude subsiste quant aux futures conditions de travail des collaborateurs.

Il faut de la clarté!

transfair comprend que dans un projet de cette envergure la question du futur salaire ou des futures réglementations de retraite ne figurent pas en tête des priorités. A un

moment donné, il faut néanmoins des résultats concrets. Parmi les salariés, l'insécurité et le mécontentement augmentent. transfair demande que les futures conditions de travail soient enfin clarifiées!

transfair demande des négociations

transfair a réagi et établi un catalogue de revendications avec Garanto et l'APC. Ces revendications ont été présentées à la direction de l'AFD. transfair demande que les conditions de travail durant la phase de transition ainsi que les futures conditions de travail soient négociées. Il convient d'harmoniser les différentes classes de salaire, les règlements sur les frais, les modèles de temps de travail et les réglementations de retraite. Pour transfair, il est clair qu'il ne doit pas y avoir de suppression de poste!

Les principales revendications en bref

- Pas de licenciement parmi le personnel existant
- Augmentation des classes de salaire pour les collaborateurs du Corps des gardes-frontière
- Maintien des réglementations relatives à la retraite et extension des règlements sur l'ensemble du personnel opérationnel
- Améliorations et harmonisations en matière de frais



POUR CONSULTER LA LISTE
ENTIÈRE DES REVENDICATIONS,
SCANNEZ LE QR CODE.

ENTRETIEN

ENTRETIEN AVEC DANILO RAVELLI

TEXTE: NADIA GHISOLFI,
RESPONSABLE RÉGION SUD



La plupart d'entre vous connaissent Danilo Ravelli par son travail au comité de branche, comme représentant du personnel chez cablex ou comme président engagé de la section Communication au Tessin. Il est employé chez cablex depuis 30 ans et a vécu le changement des PTT vers Swisscom et finalement cablex. transfair s'est entretenu avec lui sur le Covid-19 et sur les autres enjeux de la branche.

Cher Danilo, avant d'entrer dans le vif du sujet, parle-nous de toi!

Chères lectrices, chers lecteurs, chers membres de transfair. Je m'appelle Danilo Ravelli, je vis un mariage heureux depuis 30 ans et je suis père de trois enfants âgés de 15, 24 et 28 ans. Je vis à Cadenazzo, une commune charmante et ensoleillée située entre Bellinzona et Locarno. Durant mon temps libre, j'aime randonner, me promener et faire des balades à vélo qui permettent d'admirer une belle vue. Je suis syndiqué chez transfair depuis 2017.

Tu travailles chez cablex. Depuis combien d'années?

Cela fait déjà 30 ans en tout. J'ai d'abord travaillé aux PTT (Postes, téléphones et télégraphes). Après la restructuration malheureuse des PTT, j'ai atterri chez Swisscom, et plus tard chez cablex. Cette dernière fête ses 20 ans cette année.

Qu'entends-tu par «restructuration malheureuse»? Qu'est-ce qui manque actuellement, selon toi, chez cablex ou chez Swisscom par rapport aux PTT?

La privatisation a entraîné une importante perte de main-d'œuvre. Le fait de réunir plusieurs secteurs sous un même toit confèrerait aux PTT une position plus forte sur le marché.

Tu es très engagé et notamment représentant du personnel chez cablex. Depuis quand es-tu actif comme représentant du personnel? Quels objectifs poursuis-tu dans cette fonction?

En fait, je suis engagé depuis le début. Dans cette fonction, je perçois l'ambiance et les opinions de mes collègues de travail et je fais remonter cela aux personnes compétentes afin de trouver des solutions adéquates. Parfois, une intervention ciblée et ponctuelle est suffisante pour s'attaquer à la racine du problème et le régler dès son apparition. D'autres fois, il s'agit de clarifier des malentendus. Cela implique quelquefois de petites astuces. Lorsque je ne parviens pas à résoudre le problème en ma qualité de représentant du personnel, je fais appel à transfair. C'est pourquoi je m'engage aussi au comité de la section Communication de transfair au Tessin que je préside depuis quelques années. Les deux fonctions m'apportent une grande satisfaction car elles me permettent d'apporter une aide concrète à mes collègues.

DE NOMBREUSES PERSONNES N'ONT PAS CONSCIENCE DES DIFFICULTÉS QU'AFFRONTENT LES SALARIÉS TRAVAILLANT À L'EXTÉRIEUR.

Cela fait désormais plus d'une année que le Covid-19 fait partie intégrante de notre vie. Comment est-ce que ton travail a changé durant cette année de pandémie? Quel a été son impact sur ton travail en tant que représentant du personnel?

Au fond, peu de choses ont changé. Nous travaillons presque comme avant la pandémie. La seule différence réside dans les nouvelles mesures de protection que nous respectons rigoureusement, tout comme la distanciation sociale. La manière de communiquer et d'organiser des réunions a changé. Tandis que nous échangeons autrefois dans des salles de réunion, la plupart des séances se tiennent actuellement par vidéoconférence. Cela ne me plaît pas du tout.

Je préfère rencontrer les gens personnellement et regarder mon interlocuteur ou mon interlocutrice en face plutôt que par écran interposé. Quoi qu'il en soit, nous sommes tous dans le même bateau et devons faire au mieux. Si nous voulons éviter l'arrêt complet, nous devons nous adapter à ces nouvelles modalités, que cela nous plaise ou pas, et espérer retrouver rapidement une nouvelle/ancienne normalité. J'espère vivement que les rencontres, actuellement virtuelles, redeviendront personnelles.

En tant que représentant du personnel, tu es un interlocuteur direct. Quels ont été les plus grands problèmes que les collaborateurs t'ont signalés?

Nous devons aborder différents problèmes au quotidien. J'essaie soit de les résoudre seul comme représentant du personnel ou je les transmets à transfair pour que le syndicat puisse intervenir au niveau du partenariat social.

Récemment, c'étaient surtout des affaires pressantes relatives à des aspects concrets et pratiques qui affectent beaucoup la vie quotidienne, surtout en hiver. La fermeture des cafés et restaurants par exemple a un impact particulièrement négatif. Nous travaillons toujours dehors, dans le froid, et n'avons aucune possibilité de réchauffer le repas apporté de la maison et de le manger quelque part au chaud. Toutes nos pauses se passent à l'extérieur. Par conséquent, il nous est impossible de déconnecter un moment, comme nous avons l'habitude de le faire. Il ne faut pas non plus sous-estimer le manque d'installations sanitaires. Les employés de bureau ne se rendent pas compte des difficultés concrètes et pratiques que doivent affronter les personnes qui travaillent dehors.

Mis à part le coronavirus: quels sont les principaux enjeux de l'avenir?

Il faut poser à temps les bases d'un avenir sûr. Nous devons fournir un travail de qualité. La concurrence devient de plus en plus dure et impitoyable. Il est de ce fait essentiel de soutenir l'entreprise afin qu'elle reste compétitive. Chaque collaboratrice, chaque collaborateur joue un rôle décisif pour atteindre cet objectif.

Quels sont tes souhaits/espoirs pour l'avenir?

J'espère que nous allons de nouveau pouvoir nous rencontrer personnellement et passer des moments d'insouciance avec nos proches et nos amis, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur. Je souhaite également que nous puissions à nouveau profiter de nos paysages et de notre nature, sans restriction, et entretenir les relations avec ceux et celles qui nous sont chers.

La reprise du marché du travail en fait partie; d'un marché de travail qui permet à toutes et tous de trouver un travail digne et gratifiant. Bien entendu toujours avec transfair, ce partenaire de confiance, à nos côtés!

A propos de transfair, tu es membre depuis 2017. Pourquoi as-tu opté pour transfair? Qu'est-ce qui t'a convaincu de devenir membre?

C'est Nadia Ghisolfi qui m'a persuadé de la bonne idée d'un syndicat. J'apprécie d'avoir avec transfair une organisation à mes côtés qui soutient concrètement le personnel. En cas de problème, je sais à qui m'adresser et j'ai la certitude que l'on m'aidera toujours.



ATELIERS

LES CFF MODERNISENT DES ATELIERS

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

L'ENTRETIEN ET LA RÉPARATION DES VÉHICULES: UN ENJEU D'AVENIR.



L'importance de trains entretenus de manière fiable, par exemple dans le transport de voyageurs, augmente notamment dans le cadre des constats tirés du programme «Sicuro!». Mais les wagons et les composants des véhicules d'infrastructure et du fret ont également besoin d'un service d'entretien professionnel. C'est pourquoi les CFF investissent dans de nouveaux ateliers en Suisse romande et au Tessin.

Modernisation réjouissante

Avec le nouvel atelier prévu à Castione et le remplacement de l'actuel atelier à Yverdon (VD), les CFF prennent leur avenir en mains, en ce qui concerne l'entretien des véhicules,

et se soumettent à la concurrence sur ce marché. L'exécution de ces tâches en interne contribue largement à l'objectif d'une exploitation ferroviaire stable et ponctuelle. La configuration des nouveaux ateliers revêt donc une grande importance stratégique pour les CFF. D'une part, il faut un espace suffisant pour la maintenance de nouvelles rames, mais aussi pour d'autres activités commerciales.

D'autre part, il faut préparer les salariés à temps: il convient de les former et de les perfectionner constamment en vue des tâches et des processus à accomplir. transfair saluait en principe le développement des ateliers des CFF, mais en appelle à la responsabilité des CFF pour bien préparer leur personnel.

Prévisions transparentes

L'orientation des futurs ateliers dépend du type de véhicules qui seront entretenus et réparés. A ce sujet, transfair se pose des questions notamment sur la future phase de transformation, puis sur la phase d'exploitation à partir de 2026 à Castione. Les salariés n'ont aucune vue d'ensemble transparente sur les prochaines années: par exemple, quels produits avec combien d'heures de travail et combien de salariés sont effectivement envisagés?

La reprise progressive des travaux de maintenance sur les trains Astoro (ETR 610/RABe503) d'Alstom va dans le sens de la stratégie d'autonomie. Parallèlement à ce développement, les CFF prévoient toutefois de réduire l'entretien des wagons de marchandises et ne préparer plus que des composants de wagons de marchandises. transfair ne comprend pas encore la planification, cela nécessitera des clarifications supplémentaires au sein de la direction des ateliers. En temps voulu, il sera essentiel d'avoir aussi une vision claire pour le nouvel atelier en Romandie.

Le développement du personnel devient un aspect central

Dans les ateliers, les CFF ont d'ores et déjà besoin de collaborateurs dotés d'un grand savoir-faire. Avec la modernisation croissante, les besoins en personnel technique qualifié vont encore augmenter. Une bonne planification du personnel et de la formation, en incluant aussi les collaborateurs temporaires, permettra aux CFF de préserver et de créer des places de travail de haute qualité.

THURBO

LE COMITÉ D'ENTREPRISE SE PRÉSENTE

TEXTE: WERNER RÜEGG,
SECRÉTAIRE RÉGIONAL EST

A L'ÉCOUTE DE TOUS LES COLLABORATEURS DE THURBO.

Grâce à la progression du nombre de membres des dernières années et parce que des négociations CCT sont à l'ordre du jour, quatre membres se sont déclarés prêts à fonder un comité d'entreprise transfair chez Thurbo.

transfair se réjouit de ce soutien important. Le comité d'entreprise permettra au syndicat d'aborder activement les défis à venir, dont les prochaines négociations CCT centrées sur un «système salarial renouvelé ou adapté» ainsi que les difficultés liées à la situation Covid-19 chez Thurbo.

Cela permettra également d'intensifier le contact avec les membres actuels chez Thurbo. Les informations circuleront dorénavant de manière plus directe et plus rapide.

Le comité d'entreprise est dans les starting-blocks

Avant qu'une nouvelle équipe puisse de développer pleinement, elle doit d'abord se réunir et clarifier les modalités de la collaboration. Même si tous les détails n'ont pas encore été réglés, le comité d'entreprise est dans les starting-blocks. Lors de sa première réunion, il a fixé les priorités et les objectifs suivants:

- être le premier interlocuteur des membres
- soutenir la délégation de transfair dans les négociations CCT
- aider au recrutement de nouveaux membres
- améliorer la communication

L'échange avec les membres constitue la base d'un bon travail. C'est pourquoi le comité d'entreprise tient à entretenir un contact étroit avec les membres. Les quatre



STEFFEN KEMPEL

Le comité d'entreprise transfair chez Thurbo



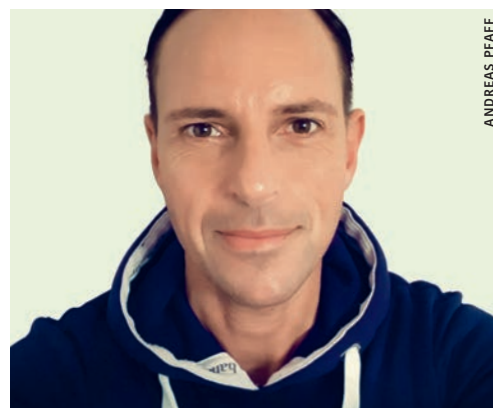
RENÉ ROHR



RENÉ BÜRGE



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES
MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE,
SCANNEZ LE QR CODE.



ANDREAS PFAFF

membres du comité d'entreprise de Thurbo prêtent une oreille attentive à toutes les requêtes, idées et questions.

RHT

ACCORDER LE DROIT AUX ENTREPRISES DE TP

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS



En raison de restrictions au niveau des offres et de l'essoufflement de la fréquentation, le personnel de différents domaines d'entreprises ferroviaires et de bus n'a pas pu travailler pleinement. Même si la plupart des entreprises de transport ont versé les salaires à 100 pourcent, la pilule était difficile à avaler pour beaucoup d'entre elles. Tandis que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail prend le relais chez d'autres employeurs, les transports publics n'ont souvent droit à aucun soutien financier.

Celui qui paie doit avoir droit aux prestations

Lorsqu'on paie ses primes d'assurance, on a en principe droit aux prestations financières de cette assurance. Mais en ce qui concerne l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), cela ne semble pas être le cas. C'est pourquoi transfair s'engage depuis longtemps pour que les entreprises de transport aient droit aux indemnités RHT, indépendamment de leur forme juridique. Il

s'agit de mettre tous les prestataires de transport sur un pied d'égalité: car les employeurs et les employés cotisent à l'assurance-chômage qui verse les indemnités RHT. La situation actuelle en matière d'octroi d'indemnités RHT aux entreprises de transports publics est un immense patchwork, encore accentué par les offices cantonaux du travail. Certains cantons ont accordé des indemnités RHT aux entreprises ferroviaires, d'autres pas! Les critères d'octroi n'ont jamais été aussi disparates et contradictoires: certaines entreprises touchent des indemnités RHT pour le trafic régional subventionné, d'autres pas.

Le SECO met des bâtons dans les roues

Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) soutient que ces entreprises n'ont pas droit aux indemnités en cas de RHT. Parce que des perspectives économiques négatives ne font pas planer sur elles la menace de licenciements immédiats, un risque d'exploitation ou de faillite. C'est pour cette raison que les indemnités ont été refusées aux CFF et à CarPostal.

transfair est d'avis que les deux entreprises supportent bel et bien des risques et ne devraient pas être exclues: des programmes d'austérité et des réorganisations sont des mesures directement liées à la mauvaise situation financière. Contrairement à ce qui a été affirmé, des licenciements ne peuvent pas être exclus. Le soutien financier de la Confédération et des cantons, prévu par la loi Covid-19 qui est limitée dans le temps, permet de couvrir quelques pertes de recettes, mais de loin pas toutes.

Le développement du personnel est menacé

Chez les CFF par exemple, les pertes liées au trafic grandes lignes ne sont pas couvertes. C'est d'ailleurs la raison principale pour l'importante perte annuelle des CFF. Les CFF assurent leur liquidité par des prêts remboursables avec intérêts, accordés par la Confédération. Les charges financières qui pèsent sur l'entreprise grèveront les CFF pendant des années et pourraient, tôt ou tard, avoir un impact négatif sur le développement du personnel et de l'entreprise, sous la forme de programmes d'austérité.

ALORS QUE TOUTES LES ENTREPRISES COTISENT À L'ASSURANCE-CHÔMAGE, ELLES N'ONT PAS TOUTES DROIT AUX PRESTATIONS DE L'ASSURANCE. C'EST INACCEPTABLE!

On peut également citer, à titre d'exemple, CFF Cargo: CFF Cargo a obtenu des indemnités RHT partielles après une lutte acharnée. Et ceci uniquement parce que CFF Cargo ne reçoit plus de subventions fédérales.

CarPostal n'obtient pas d'indemnités RHT, mais dissout des réserves. Les indemnités auraient été une contribution bienvenue pour CarPostal.

transfair ne comprend pas pourquoi les indemnités RHT ne sont pas accordées pour les pertes de travail vérifiables dans le trafic grandes lignes, ou au niveau national pour tous les modes de transport. Cela aurait été une contribution justifiée à la garantie des liquidités.

transfair demande une procédure non-discriminatoire

Récemment, la cheffe du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) a posé une question essentielle: pourquoi les entreprises de transports publics devraient continuer à payer l'entier de leurs cotisations de chômage si elles ne peuvent pas bénéficier des indemnités en cas de RHT?

C'est une bonne question sur laquelle transfair se positionne clairement. Par conséquent, à travers une interpellation parlementaire, déposée par sa co-présidente et conseillère nationale Greta Gysin, transfair a entre autres adressé les questions suivantes au Conseil fédéral:

- Pourquoi le Conseil fédéral n'a-t-il pas édicté une directive uniforme concernant l'octroi d'indemnités RHT aux entreprises de transport régies par le droit public?
- Comment le Conseil fédéral peut-il expliquer que les entreprises de transport régies par le droit public ne bénéficient pas toutes des indemnités RHT alors qu'elles versent à l'assurance-chômage les cotisations des salariés et celles des employeurs?

Dans sa réponse, le Conseil fédéral maintient malheureusement le point de vue du SECO: sans risque immédiat de perte d'emploi, pas d'indemnité RHT. Le Conseil fédéral précise par ailleurs que la réglementation en la matière est claire et que la pratique administrative a été confirmée par les tribunaux au fil des années. Cette réponse montre qu'il existe toujours une différence dans la conception et l'approche relative aux indemnités RHT entre le DETEC et le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR, auquel appartient le SECO).

transfair ne lâche pas prise sur ce thème important. Le syndicat va plus loin et remet la question sur la table à travers une motion. Dans cette dernière, Greta Gysin demande au Conseil fédéral de modifier la loi sur l'assurance-chômage pour que la procédure d'octroi des indemnités en cas de RHT soit harmonisée et non-discriminatoire pour toutes les entreprises de transport, quelle que soit leur forme juridique et quel que soit le mode de transport. Pour plus de détails, lisez le commentaire ci-contre.

COMMENTAIRE

Bruno Zeller
Responsable de branche
Transports publics



A suivre...

Tous les salariés des transports publics sont soumis à la loi sur l'AC et paient leurs cotisations. Mais tous ceux qui cotisent ne bénéficient pas d'un soutien. transfair ne voit pas vraiment la logique qui se cache derrière ce principe. Il faut corriger ça!

En avril 2020 déjà, transfair avait adressé un courrier à Simonetta Sommaruga et demandé que les directives RHT pour les entreprises des transports publics soient tirées au clair entre le DETEC et le DEFR. Le syndicat est déçu du manque de cohérence entre ces départements. Les moyens financiers dédiés aux RHT et issus de la caisse d'assurance-chômage sont très certainement adaptés à la mise à disposition d'une liquidité partielle pour les entreprises des transports publics. Ces dernières seraient ainsi moins tributaires de fonds fédéraux.

Dans sa réponse, la présidente de la Confédération avait précisé qu'elle n'appréciait pas la situation actuelle. transfair continue son combat politique et a déposé une motion lors de la session de printemps, visant à ancrer dans la loi le droit aux indemnités RHT pour toutes les entreprises de transport.



REPRISE

NÉGOCIATIONS CCT AVEC CARPOSTAL

TEXTE: URS JUNGEN,
RESPONSABLE DE LA RÉGION EST

OBJECTIF: UNE NOUVELLE CCT AU 1^{er} JANVIER 2022.



Début février 2021, les représentants de transfair, syndicom et CarPostal se sont de nouveau réunis, de façon virtuelle en raison de la pandémie, dans le but d'élaborer une nouvelle CCT CarPostal plus attractive et plus moderne. Les partenaires sociaux visent un objectif sportif et ambitieux: l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT au 1^{er} janvier 2022.

Redémarrage avec un processus adapté

Après l'échec des négociations en automne 2020, les partenaires sociaux ont récemment lancé une nouvelle tentative. Pour ce faire, ils ont tenu compte des enseignements tirés des dernières négociations et du travail préparatoire effectué, et ils ont adapté le processus. Les différents thèmes, nouveaux et bien connus, ont été catégorisés.

C'est ainsi que sont nés trois groupes de travail au sein desquels tous les partenaires sociaux recherchent des solutions ensemble. transfair est représenté dans tous les groupes de travail avec des membres du comité d'entreprise ou des collaborateurs de transfair, ce qui permet au syndicat d'exprimer directement les préoccupations de ses membres.

Les objectifs principaux restent inchangés

Les objectifs principaux de transfair restent pour l'essentiel inchangés. De nombreux points liés à l'exploitation ainsi que la convention relative à la loi sur la durée du travail doivent être améliorés ou enfin réglés dans l'intérêt des salariés. Une meilleure planification des affectations avec un minimum d'adaptations, aussi dans des régions touristiques, doit permettre au personnel concerné de mieux concilier travail, famille et d'autres obligations. En outre, il s'agit d'évaluer ensemble la possibilité de

reprendre certaines bonnes nouveautés de la CCT Poste CH SA, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Et d'en adapter d'autres afin qu'elles répondent aux besoins des salariés de CarPostal et des entrepreneurs cars postaux ainsi qu'aux dispositions légales.

Du personnel motivé, la clé du succès

transfair est convaincu que ce nouveau départ permettra aux partenaires sociaux de trouver ensemble une solution d'avenir pour tous, offrant de vraies perspectives aux salariés et à l'employeur.

La population et les milieux politiques souhaitent et ont besoin de transports publics qui fonctionnent bien, même au-delà de la pandémie. En tant que maître d'œuvre de la route, CarPostal contribue largement au service universel. CarPostal et les entrepreneurs cars postaux ont besoin d'un personnel motivé et compétent.

SALAIRE

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS AVEC LA POSTE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE
DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

LA POSTE DOIT RÉCOMPENSER LE BON TRAVAIL EN CONSÉQUENCE.

Même après six rondes de négociation et après avoir fait appel à la commission spécialisée du groupe, les partenaires sociaux ne sont toujours pas parvenus à un accord. A l'issue de longues et difficiles tentatives de négociation, une commission d'arbitrage va désormais prendre la barre: elle décidera des mesures salariales pour les employés de Poste CH, PostFinance et CarPostal.

La Poste est restée bloquée sur une offre minimale et le conseil d'administration a également rejeté les solutions de compromis possibles, bien que transfair se soit beaucoup éloigné de sa demande initiale. Parce que le personnel a mérité une reconnaissance financière, la commission de conciliation paritaire (CCP) a été saisie.

Un bon travail mérite un bon salaire

Le bon travail doit être bien rémunéré. L'excellent travail doit être récompensé. Le concept du salaire, tel que nous le connaissons aujourd'hui, n'existe que depuis le 19^e siècle. Avant il y avait la servitude: ce principe de «doux servage» n'abusait pas de la dépendance du travailleur, mais s'obligeait à prêter secours. Cette situation n'a pris fin qu'avec l'abolition du servage lors de l'introduction du travail journalier, au 19^e siècle. Depuis lors, le salaire représente une rémunération régulière pour un travail fixe.

Il est temps d'agir

Revenons au 21^e siècle: la prime corona est la récompense des salariés de la Poste pour leurs performances exceptionnelles: ils ont fourni et assuré le service public durant la pandémie. Or, un bon salaire est bien plus que la rémunération du travail fourni. C'est

un moteur et un élément motivant. transfair est conscient que la Poste est confrontée à une situation économique difficile. Néanmoins, les performances inégalées des employés de la Poste doivent être récompensées financièrement – des applaudissements ne suffisent pas. Le syndicat tient à ce que la reconnaissance et la gratitude pour ce qui a été réalisé se reflètent aussi au niveau financier. Il y a de bonnes chances que la commission de conciliation parvienne à un résultat acceptable qui soit meilleur que l'offre minimale de la Poste.

La suite de la procédure

Sous la direction de sa présidente Corinne Widmer Lüchinger de l'université de Bâle, la CCP va évaluer les requêtes des deux parties et soumettre une proposition aux partenaires sociaux. La CCP comprend en outre deux représentants des salariés, Adrian Wüthrich, président de la faïtière Travail.Suisse et Paul Rechsteiner, représentant de la faïtière USS, ainsi que deux représentants des salariés, Adrian von Kaenel, avocat spécialisé en droit du travail et Roland A. Müller de l'Union patronale suisse.



PRÉVOIR

SOUTIEN FINANCIER DE LA POSTE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

Tu n'as plus d'argent de poche dès le 15 du mois? Tu es dans une impasse financière? Avec sa nouvelle offre de prévoyance, le Fonds du personnel Poste va pouvoir t'aider.

Pour de nombreux collaborateurs, la planification financière et de prévoyance est un sujet abstrait. Et cela reste abstrait tant qu'on ne dispose pas des informations nécessaires sous une forme intelligible ou qu'on ne sait pas où les trouver. C'est ici qu'intervient le Fonds du personnel Poste qui présente toutes ses offres sur www.personalfondspost.ch/francais.

Tout le monde souhaite pouvoir vivre sans soucis financiers, aujourd'hui et à un âge avancé, sans dépendre de prestations complémentaires. Le Fonds du personnel Poste finance un grand nombre d'aides pour la planification financière, budgétaire et de prévoyance, développées avec la Poste. Dont notamment des cours gratuits de conseils en matière de budget, des outils en

ligne comme le nouvel e-learning qui explique le système suisse des trois piliers ainsi qu'une liste de différents prestataires de conseils à qui l'on peut s'adresser le cas échéant.

transfair t'encourage à faire usage de ces possibilités!

SOUTIEN

LA POSTE PARTICIPE À LA GARDE D'ENFANTS

TEXTE: URS JUNG, RESPONSABLE RÉGION EST

As-tu des enfants nés en 2010 ou après qui bénéficient d'un accueil extrafamilial? transfair a négocié un soutien financier avec la Poste. Fais valoir tes droits!



Pour favoriser une meilleure conciliation entre travail et famille, la Poste Suisse soutient financièrement l'accueil extrafamilial des enfants de son personnel. C'est ce que transfair a négocié il y a quelques années avec la Poste. Les collaborateurs de la Poste Suisse qui répondent aux critères suivants y ont droit.

- Taux d'activité minimum de 20 pourcent.
- Les enfants n'ont pas dépassé l'âge de 10 ans révolus.
- Les enfants vivent dans le même ménage que la personne qui fait la demande.
- Pour les couples, chaque personne doit avoir une activité lucrative d'au moins 20 pourcent.

La demande doit être déposée jusqu'au 30 juin 2021. Tu trouveras des informations complémentaires et tous les documents utiles sur le site internet de transfair.



COMMENCE PAR SCANNER LE QR CODE POUR FAIRE VALOIR TON DROIT.

PLANIFIER

LA POSTE DOIT AGIR

TEXTE: URS JUNGEN,
RESPONSABLE DE LA RÉGION EST

LES JOURS BLOQUÉS FIXES RÉPONDENT À UN GRAND BESOIN DU PERSONNEL.



La nouvelle CCT est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. transfair a pu obtenir que les collaborateurs qui accomplissent leur travail sur la base de la planification des affectations et dont le taux d'occupation est inférieur à 90 pourcent puissent définir des jours bloqués fixes. Cela aurait dû être le cas dès janvier. Sur la base de certains retours, transfair a lancé un vaste sondage en ligne à ce sujet. Les résultats sont sans équivoque: la Poste doit rattraper son retard et respecter sa part de la CCT!

Les jours bloqués répondent à un réel besoin

transfair constate que les jours bloqués répondent clairement à un besoin pour 75

pourcent des sondés, car ils permettent de mieux concilier travail et famille ou d'occuper un autre emploi. C'est ce qui permet enfin de planifier les différents besoins.

Il faut une meilleure communication

transfair voit une première possibilité d'amélioration au niveau de la communication. Seuls 40 pourcent des sondés indiquent avoir été informés par leur supérieur hiérarchique de la possibilité de bénéficier de jours bloqués. Etant donné que plus de 60 pourcent des sondés n'ont pas été informés, il faut clairement agir à ce niveau. Il convient en outre de déterminer si les salariés n'ont pas été informés parce que la procédure n'était pas claire. Ou si les supérieurs ont reculé devant d'éventuelles discussions et le travail que cela implique parce qu'on a très bien pu s'en passer jusqu'ici?

Pour qui les jours bloqués fixes font partie du quotidien?

65 pourcent des sondés n'ont pas pu définir de jours bloqués. Une majorité d'entre eux n'étaient pas au courant, n'en éprouvaient pas le besoin ou n'étaient pas correctement informés. Pour 70 pourcent des personnes qui ont pu bloquer des jours, il n'y a pas eu de concertation préalable au sein de l'équipe – bien que cela soit prévu par la CCT.

Le degré de satisfaction des jours bloqués fixes s'élève à 4,31 points (sur un maximum de 5 points). 80 pourcent des sondés sont satisfaits des jours définis, ce qui montre l'importance de cette mesure.

La Poste doit renforcer la mise en œuvre

Le constat le plus significatif pour transfair est le fait qu'il existe un réel besoin de jours bloqués fixes et que la majeure partie des collaborateurs ayant pu fixer des jours sont très satisfaits de cette solution. En ce qui concerne la mise en œuvre, la Poste doit toutefois encore procéder à un certain nombre d'améliorations. transfair demande que la procédure relative aux jours bloqués fixes soit communiquée en toute transparence au niveau des équipes. Comme l'exige la CCT, les jours bloqués doivent être définis d'un commun accord avec l'équipe. Dans le cas contraire, il y a un risque de favoritisme et de jalousie, et la recherche de solution devient difficile. transfair présentera les évaluations détaillées des différents secteurs aux organes compétents.



POUR LE DÉTAIL DE L'ANALYSE,
SCANNEZ LE QR CODE.

ENSEMBLE

CP POSTE: ÉLECTIONS AU CONSEIL DE FONDATION

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

transfair EST DANS LES STARTING BLOCKS.



transfair a invité ses membres à se mettre à disposition pour une candidature au Conseil de fondation (CF) de la caisse de pension Poste. transfair se réjouit des différentes candidatures reçues à fin mars, de la part de femmes et d'hommes issus de divers domaines se portant candidats aux élections de l'automne 2021.

Une représentation équilibrée au sein du Conseil de fondation doit garantir un équilibre des intérêts des femmes et des hommes. C'est pourquoi transfair est ravi de se présenter avec une liste complète de 5 personnes qui tient compte de la diversité, de l'âge et du sexe.

Les préparatifs battent leur plein

La faible participation aux élections 2017 a incité transfair à lancer les travaux préparatoires plus tôt et à informer ses membres de manière plus complète et plus régulière. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'une tâche exigeante et à responsabilité. En 2017, le taux de participation ne s'était élevé qu'à 17 pourcent. Les plus de 43 000 électeurs n'avaient retourné que 7 681 bulletins de vote, dont 806 n'étaient pas valables.

Pour que l'élection soit un succès pour transfair, le syndicat a besoin de chaque voix. Le vote le plus utile consiste à déposer telle quelle la liste électorale de transfair. Pour que le dépôt du bulletin de vote ne soit pas oublié, transfair informe régulièrement ses membres sur l'avancée et sur ses activités. En outre, transfair accompagne de près ses candidates et ses candidats. Ensemble, les membres pourront être mobilisés encore plus fortement.

Quelle est la suite?

transfair a dû se faire enregistrer officiellement comme organisation à la mi-mars déjà. L'organe électoral arrêtera le choix des candidat(e)s pour la liste à 5 de transfair le 20 avril 2021. D'ici là, les candidat(e)s doivent préparer un dossier contenant un CV actuel avec photo, rédiger une lettre de motivation, présenter un extrait du registre des poursuites et du casier judiciaire. Les candidatures complètes doivent être déposées le 11 juin 2021 au plus tard. Ensuite, le bureau électoral procèdera à l'examen formel des dossiers. Les élections auront lieu en automne 2021. D'ici là, transfair a encore du pain sur la planche.

EN 2021, D'IMPORTANTES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES INTERVIENNENT DANS LE CODE DES OBLIGATIONS. CES MODIFICATIONS FIXENT LE DROIT MINIMAL, INDÉPENDAMMENT DE CE QUI EST PRÉVU PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL OU LA CONVENTION D'ENTREPRISE.

AVANCÉES LÉGALES POUR CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE



TEXTE: URS JUNGEN, RESPONSABLE DE LA RÉGION EST

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les travailleurs ont droit à un congé payé de dix jours par an pour la prise en charge d'un membre de la famille atteint dans sa santé (CO art. 329g). Cette réglementation s'applique aux membres de la famille, qu'ils vivent sous le même toit ou pas. Donc aussi pour la prise en charge des parents ou des frères et sœurs.

A partir du 1^{er} juillet 2021, il y aura un nouveau congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (CO art. 329h). Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge, il peut même prétendre à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Ce droit est réglé dans la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

La LAPG règle également le congé paternité de 10 jours, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. transfair s'était engagé en première ligne pour des améliorations dans ce domaine.

Les expertes et les experts des secrétariats régionaux de transfair restent à disposition en cas de questions.

Vacances et loisirs – monstre avantageux !



Argent Reka : avec un rabais chez transfair

Les membres peuvent retirer chaque année CHF 550.– d'argent Reka avec un **rabais de 10%**, plus frais d'envoi.

Offrez-vous plus pour votre budget et payez vos vacances et vos loisirs en Suisse avec l'argent Reka. **reka.ch**

REKA, POUR ENCORE PLUS.

reka ARGENT

BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

PROCHAINE PARUTION

N° 3, 28 juin 2021

DÉLAI D'INSERTION

10 mai 2021

TOUTES LES BRANCHES

transfair

Summer Action Event 2021

Dimanche, 11 juillet 2021

transfair t'invite à un événement de parapente incroyable. Prêt(e) pour l'aventure?

Quoi: vol en parapente dans la région

des sommets alpins d'Interlaken

Où: rendez-vous au kiosque, gare Interlaken Est, entre 13 h et 13 h 30

Début: gare Interlaken Est 13 h 30

Fin: gare Interlaken dès 17h environ

Combien: gratuit pour les membres de transfair. Non membres CHF 155.

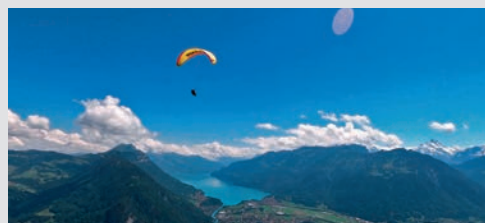
Bon à savoir:

- Places limitées – événement pour les jeunes jusqu'à 35 ans
- Vol biplace avec un pro, équipement et guide transfair
- Beaucoup de plaisir et d'adrénaline, apéro de survie & snacks
- Coût de l'excursion inclus pour les membres de transfair.
- Navette vers le point de départ, Beatenberg (altitude 1350 m) incluse
- Ne sont pas inclus: trajet vers et depuis Interlaken Est. Photos/Film du vol (12 photos 32 CHF; 12 photos et 1 minute de film 40 CHF)
- Information importante: l'événement a uniquement lieu conformément aux réglementations fédérales en vigueur.

Inscrivez-vous! Places limitées!

Délai d'inscription 6 juin 2021 par mail à

Philipp Bernhardt, philipp.bernhardt@transfair.ch, M 075 420 36 39.



transfair

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS 2021

VENDREDI 20 AOÛT 2021
DE 10 H À ENV. 17H, À SAINT-GALL

L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS PRÉVUE EN JUIN N'AURA PAS LIEU. L'INVITATION AINSI QUE L'ORDRE DU JOUR ET LES DÉLAIS POUR LE DÉPÔT DES DEMANDES SERONT DIRECTEMENT TRANSMIS AUX DÉLÉGUÉS. LA NOUVELLE DATE EST PROVISoire ET DÉPENDRA DE LA SITUATION LIÉE AU CORONAVIRUS.

transfair

RESSOURCES HUMAINES

transfair est ravi de pouvoir compter sur le soutien de deux femmes dynamiques: **Kerstin Büchel**, responsable suppléante de la branche Poste/Logistique, et **Giuliana Ambrosio**, responsable marketing en remplacement d'un congé maternité, renforcent la centrale de Berne depuis mars 2021. Bienvenue dans l'équipe. transfair se réjouit de cette collaboration.

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 12. Mai 2021

Treffpunkt um 8.35 Uhr Bahnhof Bern. Wir wandern von Ueberstorf nach St. Antoni; gut 2 Stunden. Ausstieg in Niedermuhren möglich (1 Stunde 15 Minuten). Bern ab 8.50 Uhr, Bern an 14.51 Uhr. Billett: Bern-Ueberstorf/Albligenstrasse und St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

Hinweis Corona/Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr bei:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung am Neuenburgersee

Mittwoch, 16. Juni 2021

Treffpunkt um 8.20 Uhr Bahnhof Bern. Wir wandern von Cheyres nach Estavayer-le-Lac; gut 2 Stunden. Ausstieg in Font möglich (1 Stunde 10 Minuten). Bern ab 8.34 Uhr, Bern an 15.51 Uhr. Billett: Bern-Cheyres (via Freiburg) und Estavayer-le-Lac-Bern (via Freiburg).

Hinweis Corona/Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Therwil-Biel-Benken

Montag, 3. Mai 2021

Treffpunkt beim Bahnhofli in Therwil um 13.15 Uhr. Zusammen wandern wir in ca. 90 Minuten nach Biel-Benken ins Restaurant Hayer zum Zvieri. Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant Hayer, Mühleweg 4, 4105 Biel-Benken. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Kaiseraugst-Rheinfelden

Montag, 7. Juni 2021

Wir treffen uns um 13 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Von dort aus fahren wir mit der S1-Bahn um 13.20 Uhr nach Kaiseraugst und wandern von dort aus dem Rhein entlang ca. 1½ Stunden nach Rheinfelden. Nichtwanderer fahren mit der S1-Bahn um 14.50 Uhr ab Bahnhof SBB Basel nach Rheinfelden und gehen direkt ins Restaurant Feldschlössli am Rhein im Zentrum, Marktgasse 36, 4310 Rheinfelden. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung zu Irene ins Gröttli

Montag, 5. Juli 2021

Wir besammeln uns um 13.30 Uhr bei der Endstation Tramhaltestelle Birsfelden Hard, Tram Nr. 3. In ca. 1 Stunde werden wir bei Irene im Gröttli eintreffen. Nichtwanderer fahren mit dem Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und gehen links in die Landauerstrasse/Rauracherweglein ins Gartenrestaurant Gröttli. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 19. Mai 2021

Treffpunkt um 6.45 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Basel ab 7.03 Uhr, Flüelen 9.06 Uhr (direkter Zug), Zürich ab 8.05 Uhr, Flüelen an 9.14 Uhr (direkter Zug). Nach der Kaffeepause wandern wir ca. 2 Stunden auf dem Weg der Schweiz nach Sisikon. Wanderstöcke empfohlen. Nichtwanderer nehmen den Zug 11.19 Uhr oder 12.19 Uhr nach Sisikon. Für die Rückfahrt: Sisikon ab 15.14 Uhr, Brunnen an 15.20 Uhr, Umsteigen Brunnen ab 15.55 Uhr, Basel an 17.56 Uhr. Weitere Infos folgen.

Anmeldungen bis 17. März 2021 an:

Sepp Regli, T 061 311 02 96, M 076 566 19 34.



Pensionierte Sektion Basel
Pensioniertenausflug nach Romoos
Mittwoch, 9. Juni 2021

Der Ausflug führt uns ins Entlebuch. Wir treffen uns um 7.45 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Basel ab 8.04 Uhr, Luzern an 9.05 Uhr, Zürich ab 8.04 Uhr, Luzern an 8.49 Uhr, Luzern ab 9.16 Uhr, Wolhusen an 9.40 Uhr, ab 9.47 Uhr, Romoos an 10.02 Uhr. Nach dem Kaffeehalt begeben wir uns zur Ausstellung der Köhler mit Info. Um 12.30 Uhr ist im Hotel Kreuz das Mittagessen angesagt. Anschliessend gibt es evtl. eine kleine Rundwanderung. Weitere Informationen an Ort.

Anmeldungen bis 5. Juni 2021 an:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

Kategorie Lokpersonal
Jahresversammlung
Samstag, 6. November 2021

Die diesjährige Jahresversammlung mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

Bitte um Kenntnisnahme.

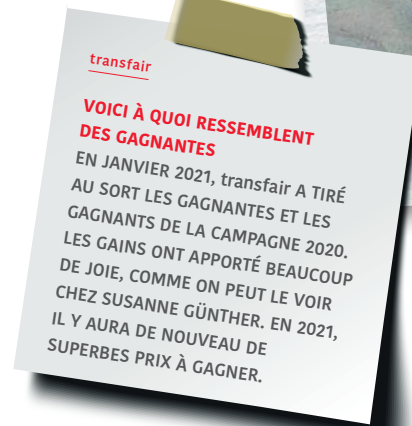
Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

Kategorie Lokpersonal
Reise 2022 nach Graz
22. Mai bis 26. Mai 2022

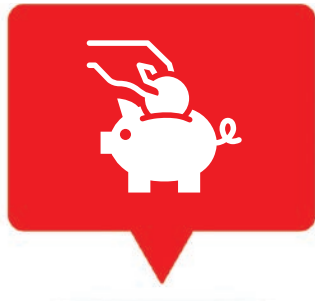
Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch



SCANNEZ LE QR CODE OU
PARTICIPEZ SUR
WWW.TRANSFAIR.CH/GAGNER



POUR FINIR

DANS UN CERTAIN SENS, LES RÉFORMES DE LA PRÉVOYANCE RESSEMBLENT À UNE PROMENADE FAMILIALE DE CERTAINS DIMANCHES MATIN. ON EST TOUS PRÊTS À FAIRE QUELQUE CHOSE ENSEMBLE. MAIS AU FOND, CHACUN AIMERAIT SE RENDRE À UN AUTRE ENDROIT. FAIRE DU FOOT, UNE BALADE À DOS DE PONEY, SE BALADER DANS LA NATURE OU SE PRÉLASSER À LA PISCINE.



THOMAS BAUER, RESPONSABLE POLITIQUE
SOCIALE CHEZ TRAVAIL.SUISSE

LA RÉFORME DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE N'EST PAS UNE PROMENADE DE SANTÉ!

C'est exactement ce qui est arrivé aux partenaires sociaux pour les négociations de la réforme de la prévoyance vieillesse. Toutes les parties impliquées souhaitaient une réforme. Mais autour de la table de négociation, chacun voulait partir dans une autre direction. Et c'est ici que se termine la ressemblance avec la promenade dominicale. Car la recherche d'un compromis n'était une promenade de santé pour personne. Les points de vue et les intérêts étaient bien trop divergents.

Après une lutte acharnée, les partenaires sociaux ont fini par trouver une solution à laquelle tout le monde pouvait adhérer. Tous? Non, pas tout à fait. L'Union suisse des arts et métiers s'est opposée à une voie commune. Il est vrai que personne n'est entièrement satisfait du compromis. Mais celui-ci permet d'aboutir à une réforme. Et de garantir les rentes à un prix supportable. Les personnes à bas salaires et les salariés à temps partiel bénéficieront même de petites améliorations. L'aménagement de la prévoyance professionnelle les a longtemps empêchés de mieux s'assurer pour leurs vieux jours. Jusqu'ici, les femmes étaient surtout concernées par cette restriction. Un autre avantage du compromis: la charge des cotisations d'épargne pèsera moins sur les salariés plus âgés. Globalement, le compromis convient à beaucoup de personnes.

Il ne reste plus au parlement qu'à se mettre en route avec tous les autres. Ce faisant, il ne doit pas oublier la valeur d'un compromis. Le compromis est une condition préalable pour que nous puissions avancer ensemble. Ces progrès conjoints nous donneront la confiance nécessaire. Et c'est ce dont la prévoyance vieillesse a besoin, plus que jamais. Bon, il faut que je file, ma famille m'attend pour la promenade.



indépendant. courageux. fiable.

