

transfair

N° 1 mars 2026

magazine

Le journal des membres



Sous pression

Le service public stressé, c'est risqué

Table des matières

Zoom

Le stress est néfaste pour la santé – aussi dans le service public	04
Cinq conseils pour plus de sérénité au travail	07
Entretien avec Laurenz Meier, chercheur et spécialiste du stress	08

Actualités des branches

Poste/Logistique

Les augmentations salariales 2026 chez Poste CH	10
---	----

Transports publics

Cinq revendications pour la mobilité du futur	11
---	----

Administration publique

Swissmedic en crise	12
---------------------	----

ICT

Transformation de Swisscom: transfair demande une responsabilité sociale	13
--	----

Politique

Renforcer les mères au travail grâce au congé familial	14
--	----

Agenda

15

Impressum

Editeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair

Rédaction : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annonces : Audi, Banque CLER, **Prix** : Inclus dans la cotisation, **Parution** : 2 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch.

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen, **Typographie** : Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen

Images : Barbara Hess pour transfair, La Poste Suisse, Djumati/Adobe Stock (générée par l'IA), Faizi/Adobe Stock (générée par l'IA), Gaby Möhl/transfair, Mangostar/Adobe Stock, Milano/streamlinehq.com, mis à disposition, olly/Adobe Stock, peopleimages.com/Adobe Stock, Small365/Adobe Stock

Tirage certifié par la REMP 2025 : 2674 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Le niveau de stress dans le service public est élevé, comme le montrent les chiffres et les appréciations de nos responsables de branche. Un stress permanent au travail n'est pas seulement désagréable, il peut aussi rendre malade. Une enquête annuelle menée par notre organisation faïtière Travail.Suisse a même révélé que le stress est devenu le plus grand risque pour la santé au travail. transfair exige des employeurs qu'ils prennent des mesures concrètes pour éviter le stress – plus d'infos en page 4.

Que faire si je n'arrive pas à déconnecter après le travail ou si je ressens une tension constante en raison de la pression? Notre responsable communication et professeure de yoga Lea Lüthy prodigue des conseils pour bien gérer son stress – voir page 7. En page 8, le chercheur Laurenz Meier, spécialiste du stress, explique ce qui se passe dans le corps en situation de stress. Il révèle également quelles personnes sont particulièrement sensibles au stress et ce que les employeurs devraient faire pour elles.

La dernière partie de notre nouveau magazine est consacrée aux actualités de nos branches: les résultats salariaux 2026 de Poste CH sont connus. Chez Swissmedic, un projet de numérisation coûte des emplois. Dans les transports publics, transfair examine attentivement la situation afin que les nouveaux développements profitent également au personnel. Et chez Swisscom, nous portons un regard critique sur la transformation de l'entreprise de « telco » en « techco ».

Bonne lecture

Sarah Hadorn

Spécialiste en communication





Toujours plus vite, toujours plus

Le niveau de stress dans le service public est élevé, ce qui est néfaste. transfair demande aux employeurs de prendre des mesures.

Le stress permanent au travail représente un risque considérable pour la santé. Notre analyse montre que nos membres ont diverses raisons d'être stressés. Avant tout, la pression énorme exercée sur l'ensemble du service public en matière de coûts et d'économies est un facteur majeur.

Les employé-e-s suisses sont unanimes: le stress est le risque numéro un pour leur santé. C'est la conclusion à laquelle parvient le « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse. L'organisation faîtière des salarié-e-s, dont transfair fait également partie, interroge chaque année environ 1500 personnes sur la qualité de leurs conditions de travail. Dans l'édition actuelle, 59 pourcent d'entre elles déclarent que le stress et la pression des délais sont les principaux dangers liés au travail pour leur santé.

Les chiffres internationaux confirment ce sentiment: les maladies liées au stress sont en forte augmentation. «Cela s'explique

notamment par les transformations de notre monde du travail», affirme Thomas Bauer, responsable de politique économique chez Travail.Suisse. Il renvoie par exemple à une étude réalisée en 2024 par la caisse maladie CSS. Celle-ci montre qu'environ un quart des salarié-e-s suisses ont souffert d'un burn-out au cours des dernières années. Bauer: «Ce chiffre a considérablement augmenté en seulement quelques années.» D'autres maladies professionnelles, telles que l'arthrose, ou encore les accidents, sont en revanche en recul.

Épuisement émotionnel, pression des délais, heures supplémentaires

Le stress permanent au travail peut clairement rendre malade (voir aussi l'entretien en page 8), même dans le service public. Certaines données du « Baromètre Conditions de travail » indiquent même un niveau de stress supérieur à la moyenne suisse: en 2025, le personnel de l'administration publique a déclaré faire des heures supplémentaires un peu plus souvent que dans la plupart des autres secteurs.



Bien que l'administration publique soit définie de manière plus large dans le baromètre que chez transfair, ces déclarations donnent une idée du niveau de stress dans l'administration fédérale et dans le domaine des EPF. Dans le secteur des transports et de la logistique, qui comprend les TP et la plupart des professions de la branche Poste/Logistique, l'épuisement émotionnel après une journée de travail était particulièrement élevé. Et dans le domaine de l'information et de la communication, qui comprend la branche ICT, le personnel a ressenti une pression des délais plus forte que dans la plupart des autres secteurs économiques.

ICT: une réorganisation chasse l'autre

Pour Marika Schaeren, responsable de la branche ICT, le stress dans ce domaine est compréhensible: « Le personnel doit accomplir toujours plus de travail en toujours moins de temps », explique-t-elle. C'est dû à la pression énorme exercée sur les coûts et les économies dans ce secteur, qui conduit régulièrement à des suppressions d'emplois. Celles-ci doivent certes être compensées par des moyens numériques, notamment l'intelligence artificielle (IA). Mais le fait est que « souvent, les employeurs licencient des personnes sans avoir trouvé de solutions de remplacement concrètes », explique-t-elle. « Cela conduit à une surcharge de travail pour le personnel restant. » À cela s'ajoute la crainte constante de perdre son emploi.

Selon Marika Schaeren, les restructurations permanentes dans le secteur constituent un autre facteur de stress lié à tout cela. « Ce qui est valable aujourd'hui ne le sera plus demain, ce qui est extrêmement stressant pour le personnel », explique-t-elle.

Administration publique: les programmes d'allègement budgétaires pèsent sur le personnel

La situation dans la branche Administration publique est très similaire à celle de la branche ICT: « En raison des mesures d'économies et des suppressions d'emplois, la charge de travail augmente », explique Matthias Humbel, responsable de la branche. Le programme d'allègement budgétaire 2027 de la Confédération oblige les offices à faire des économies – « et un autre programme d'allègement budgétaire suivra vraisemblablement en 2029 », prédit le responsable de branche, dressant un tableau sombre de la situation. Mais les réductions d'effectifs ne sont pas la seule source de stress. « Lorsque des postes sont effectivement repourvus, cela prend souvent du temps », explique-t-il. La pression sur le personnel augmente donc, du moins temporairement.

Outre les mesures d'économies imposées, Matthias Humbel voit un autre facteur de stress important dans son secteur: « Même les personnes qui n'occupent pas une fonction de cadre doivent désormais être joignables H24 et travailler également le soir et le week-end », explique-t-il. « C'est nouveau. »

“

Un quart des salarié-e-s suisses ont souffert d'un burn-out au cours des dernières années.

”

Transports publics: manque de sommeil et de repos

Le manque de repos est depuis longtemps un facteur de stress typique dans les TP. « Certaines personnes ne disposent parfois que de neuf heures de repos », explique Werner Rüegg, secrétaire régional de la région Est de transfair et responsable de branche suppléant Transports publics. Le temps de repos signifie: rentrer chez soi, dîner, passer du temps avec sa famille, dormir, retourner au travail. Faites le calcul: en disposant de neuf heures, il ne reste pas beaucoup de temps pour dormir. « Et la vie sociale est également négligée », fait-il remarquer.

Une autre source de stress dans les TP vient d'ailleurs: les villes ont tendance à supprimer les voies réservées aux bus ou aux tramways au profit du trafic individuel. « Les conducteurs de

tram et de bus se retrouvent ainsi plus souvent dans les embouteillages, ce qui augmente le stress lié au respect des horaires», explique le secrétaire régional.

Bien sûr, la pression des économies est aussi omniprésente dans les TP. Pour Werner Rüegg: «Les mesures d'austérité prises par les cantons et la Confédération risquent de déclencher des programmes d'économies dans les entreprises.» Cela entraîne une grande incertitude chez le personnel. Un facteur de stress classique.

“ **Les revendications de transfair: Les employeurs doivent éviter la surcharge de leur personnel en fixant des priorités claires et des objectifs réalistes.** ”

Poste/Logistique: commande numérique externe et surveillance en temps réel

Selon Kerstin Büchel, responsable de la branche Poste/Logistique, il n'existe pratiquement aucun domaine dans sa branche où le personnel peut travailler sans stress permanent. Elle juge particulièrement grave la situation chez RéseauPostal, l'exploitant des offices postaux. «Ce secteur enregistre des pertes importantes, ce qui est très stressant pour l'ensemble du personnel.» Les cadres moyens doivent répercuter la pression venant d'en haut, et les employé-e-s sans fonction dirigeante vivent dans la crainte permanente de perdre leur emploi.

Chez Services logistiques, Kerstin Büchel considère avant tout la numérisation comme un facteur de stress: «Les gens ont perdu beaucoup de leur responsabilité individuelle», déplore-t-elle. Une des raisons: les facteurs et factrices ne peuvent plus décider des itinéraires à emprunter pour leurs

livraisons, ceux-ci étant prédéfinis par le système. De plus, les clients peuvent voir en temps réel où se trouvent le personnel de distribution. «Cela conduit parfois les clients à se rendre à l'endroit indiqué pour récupérer leur colis. Ils perturbent ainsi le déroulement des opérations et causent encore plus de stress.»

Texte: Sarah Hadorn, spécialiste en communication

Les revendications de transfair

Certes, nos partenaires sociaux font déjà beaucoup pour lutter contre le stress chez leur personnel: sensibilisation, formations au management, cours sur la gestion du stress et la résilience, conseils de santé en ligne et applications. transfair a néanmoins des revendications:

- Les employeurs doivent **éviter la surcharge** de leur personnel en fixant des priorités claires et des objectifs réalistes.
- Les conditions de travail selon les **conventions collectives de travail (CCT)**, telles que la durée maximale du travail, doivent être strictement **respectées**.
- transfair revendique le **droit à la déconnexion** pendant le temps libre. Swisscom, la Poste, les CFF et CFF Cargo ont déjà inscrit ce droit dans leur CCT.
- Les **mesures d'économies** doivent être mises en œuvre **avec discernement** et la charge pesant sur le personnel doit être minimisée.
- Le personnel du service public doit être **respecté par les milieux politiques** et ne doit pas être utilisé à des fins d'économies; le travail doit être valorisé.
- Les **réorganisations** ne doivent être **mises en œuvre que** si elles sont **réellement nécessaires**.
- Le personnel doit disposer de **suffisamment de temps** pour se familiariser avec de nouveaux outils et donner son avis.
- Les employeurs doivent **communiquer ouvertement** et de manière transparente sur les stratégies, les objectifs et les changements.
- Il convient de créer une **culture de la confiance** dans laquelle le personnel fait l'expérience de la responsabilité individuelle plutôt que du contrôle.

GAGNE AVEC transfair DES PRIX ATTRAYANTS D'UNE VALEUR TOTALE DE CHF 7'500 !

1 x E-Bike 

1 x Apple iPhone

1 x Samsung Galaxy

10 x 100 CHF Cartes-cadeaux Reka

transfair
Ton syndicat

Participer sur www.transfair.ch/gagner



Halte au stress

Cinq conseils pour réduire le stress et trouver plus de sérénité.

Pour transfair, il est clair que le stress au travail est souvent dû aux conditions de travail et que les entreprises portent ici une grande responsabilité. Mais tu peux toi-même faire beaucoup de choses pour réduire ton stress. Voici cinq conseils concrets pour ton quotidien professionnel, sans gadgets et réalisables en quelques minutes seulement.

Texte: Lea Lüthy,
responsable Communication et
professeure de yoga diplômée

Lâcher prise activement

Tu as l'impression que tu vas exploser? Cet exercice agit comme une soupape anti-stress: remonte les épaules vers les oreilles et inspire profondément par le nez. Maintiens la tension. Juste avant que cela ne devienne désagréable, expire fort et relâche les épaules. Ouf! Un pur bienfait que tu peux répéter plusieurs fois par jour. Tu te fais ainsi du bien à long terme, car ton corps apprend de mieux en mieux à reconnaître la relaxation et pourra mieux l'activer.



Bourdonner comme les yogis

Tu travailles comme une abeille toute la journée? Alors tu ne peux pas passer à côté du bourdonnement! Les yogis de l'Inde ancienne ne juraient que par le «Bhramari-Pranayama». Dans cette technique de respiration, tu te bouches les oreilles avec les pouces et poses doucement les autres doigts sur ton front ou tes tempes. Garde les yeux fermés. Inspire profondément et expire lentement en produisant un son de bourdonnement. Observe comment la vibration emplit ta tête. À répéter cinq à dix fois. La respiration de l'abeille stimule le nerf vague et freine ainsi la réaction au stress.

À propos

Lea Lüthy n'est pas seulement la responsable Communication de transfair: elle est aussi professeure de yoga et s'intéresse de près à la thérapie corporelle «Somatic Experiencing».

Un bain de lumière du jour

Passer la journée sous une lumière artificielle provoque aussi un stress permanent. En effet, notre corps a besoin de lumière naturelle. Le soleil génère jusqu'à 100 000 lux, alors que la lampe de bureau la plus puissante n'atteint que 500 lux. Il est donc important de faire des pauses à l'air libre aussi souvent que possible, de préférence sans lunettes de soleil ou lunettes correctrices. En effet, la lumière synchronise ton horloge interne via les récepteurs oculaires. Si elle est dérégulée, le corps devient lui-même une source de stress et ta résistance au stress diminue.

Se créer de l'espace

Éloigne consciemment ce qui te pèse. Assieds-toi ou tiens-toi debout confortablement et ramène les bras vers ton corps. Lentement, tu pousses tes mains loin de toi, comme si tu repoussais un lourd fardeau. Travaille au ralenti, contre la résistance de l'air. Après une à trois répétitions, prends conscience de ce que tu ressens. Qu'est-ce qui a changé? Cet exercice issu de la thérapie corporelle «Somatic Experiencing» signale à ton système nerveux que c'est toi qui décides de qui ou quoi peut s'approcher. Cela te donne de l'énergie! Parfait pour renforcer tes limites.

Chasser la frustration de son esprit

Les enfants ne sont pas les seuls à avoir besoin de réconfort. Tant mieux si nous pouvons nous l'offrir nous-mêmes: croise les bras devant la poitrine et caresse lentement tes bras avec tes mains, des épaules jusqu'aux coudes. Ramène tes mains vers tes épaules sans toucher tes bras, puis répète le mouvement vers le bas. La «méthode Havening» est connue pour apaiser le système nerveux grâce à des mouvements rythmiques et doux dans une seule direction. Trois à cinq minutes. Cela change tout après une journée difficile.



« Un job monotone provoque du stress »

Entretien avec **Laurenz Meier**, chercheur à l'université de Zurich, spécialiste du stress.

Que se passe-t-il dans le corps en cas de stress? À quel point le stress chronique au travail est-il néfaste pour la santé? Laurenz Meier, chercheur spécialiste du stress, explique les liens de cause à effet. Il révèle également quelles personnes sont particulièrement sensibles au stress et quelle est la responsabilité des employeurs dans ce domaine.

Monsieur Meier, que se passe-t-il dans le corps en cas de stress?

Nos systèmes fournissent rapidement de l'énergie: le système nerveux végétatif active le mode « combat ou fuite » et libère de l'adrénaline. Le système hormonal libère du cortisol dans la circulation sanguine et veille à ce que la réaction au stress reste stable. À court terme, cette activation est bénéfique: elle nous aide à faire face à des situations et des tâches difficiles. Les choses se compliquent lorsque le corps ne parvient plus à retrouver son état normal, c'est-à-dire en cas de stress chronique.

Le stress chronique nuit à la santé. Quelles sont les conséquences?

Les maladies cardiovasculaires sont très courantes. En effet, lorsque l'axe du stress

est constamment hyperactif, des inflammations peuvent apparaître et le métabolisme se déséquilibre. Mais des conséquences psychiques sont également possibles: les personnes souffrant de stress chronique font plus souvent état de dépressions.

À partir de quand le stress permanent au travail devient-il dangereux? Après quelques mois déjà, ou après plusieurs années?

Une hypothèse répandue est que le stress s'accumule. Autrement dit, cinq semaines de stress seraient plus nocives pour la santé que deux jours stressants. Cependant, des études récentes menées par mes collègues et moi-même montrent que ce n'est pas nécessairement le cas. En moyenne, les gens semblent assez résistants. Apparemment, beaucoup parviennent à se créer suffisamment d'îlots de détente. Ils empêchent ainsi leur organisme de s'épuiser.

Il existe néanmoins des salarié-e-s particulièrement sensibles au stress.

Oui, par exemple les personnes qui font un travail monotone. C'est là qu'intervient la notion d'«équilibre effort-récompense».

Cette approche théorique du stress part du principe que le travail et la récompense – l'argent, mais aussi la reconnaissance ou le sens donné au travail – doivent être à peu près équilibrés. Sinon, la satisfaction et la santé en pâtissent. Il existe par exemple une belle étude menée auprès du personnel de nettoyage d'un hôpital. Ce travail implique des tâches répétitives, un effort physique, des horaires peu attrayants et un salaire bas. La direction a donc encouragé son personnel de nettoyage à discuter avec les patients. Résultat: la satisfaction du personnel de nettoyage a augmenté. Les employé-e-s se sont sentis coresponsables de la guérison des patients. Ils ont trouvé plus de sens, ce qui a complètement changé le regard porté sur leur travail.

Les employeurs ont donc une grande responsabilité

Absolument. Les employeurs et les cadres dirigeants devraient créer des structures qui rendent le travail aussi utile et intéressant que possible pour leur personnel. Par exemple, en attribuant de nouvelles tâches à certains groupes professionnels. Cela peut également consister à former de

nouveaux collègues. Les entreprises réduisent ainsi directement le stress. Mais en matière de responsabilité, il faut préciser que ce ne sont pas seulement les structures externes qui rendent le personnel plus ou moins sensibles au stress.

Que voulez-vous dire ?

Notre propre satisfaction dans la vie influence également notre niveau de stress. De plus, des études montrent que notre perception du stress dépend aussi de la façon dont nous le considérons. Ne vous méprenez pas: des facteurs tels que la pression du temps ou l'attente de nombreux supérieurs hiérarchiques ou collègues d'être joignable en permanence sont des facteurs de stress réels. Néanmoins, le fait de considérer le stress comme fondamentalement nocif ou de juger qu'il n'est pas si menaçant fait toute la différence.

Y a-t-il des signes avant-coureurs d'un stress excessif que beaucoup ignorent ?

Oui, par exemple de soudaines fluctuations des performances malgré une bonne motivation. Les troubles du sommeil sont également un signal d'alarme évident. Si j'ai soudainement des difficultés à m'endormir ou si je me réveille régulièrement pendant la nuit et que je ne parviens plus à me rendormir, je devrais m'alerter. Si je suis tout d'un coup irritable et très susceptible, le stress est souvent déjà relativement avancé. Il existe également des méthodes permettant de vérifier soi-même si l'on accorde suffisamment d'importance à son repos. Il est préférable de se fixer quelques règles, par exemple: je ne travaille pas le soir ou je fais du vélo deux fois par semaine. Si je ne parviens régulièrement pas à m'y tenir, cela peut être un signal d'alarme.

Texte: Sarah Hadorn, spécialiste en communication



À propos

Laurenz Meier (49) est professeur en psychologie du travail et de l'organisation à l'université de Zurich. Ses recherches portent principalement sur le stress et la santé au travail, mais aussi sur des comportements antisociaux au travail et les conflits entre vie professionnelle et vie de famille.

Investir de manière plus détendue avec nos Solutions de placement.

Profitez de notre compétence de longue date en matière de placements. Choisissez parmi quatre stratégies de placement durables et profitez des opportunités de rendement plus élevé pour votre patrimoine. cler.ch/placements

* Vous avez droit à la prime pendant deux ans à compter de l'ouverture de la Solution de placement et d'un investissement de 10'000 CHF. Vous obtenez une prime de 10% sur les versements supplémentaires, au maximum 500 CHF par an. La prime est investie automatiquement dans votre Solution de placement. cler.ch/transfair

Les indications concernant la Solution de placement revêtent uniquement une visée publicitaire. La Solution de placement Banque Cler constitue un fonds stratégique avec divers compartiments. Pour le prospectus et les Documents d'Informations Clés, nous renvoyons à cler.ch

Offre spéciale pour les membres de transfair: prime* jusqu'à

1'000 CHF



Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

Poste : négociations salariales 2026

Dans le contexte difficile de la Poste, un accord salarial acceptable a vu le jour.

Il est notoire que la Poste Suisse a déjà connu des jours meilleurs. Il n'en reste pas moins que ses collaboratrices et collaborateurs méritent une reconnaissance. Car ils et elles contribuent de manière significative au succès du géant jaune. En unissant leurs forces, les partenaires sociaux sont parvenus à un résultat salarial acceptable.

À l'issue de trois intenses cycles de négociation avec la Poste, nous avons pu mettre sous toit les salaires 2026 en janvier, dans les délais impartis. Ainsi, les mesures salariales pour les quelque 25 000 collaboratrices et collaborateurs de Poste CH pourront être mises en œuvre à temps, avec le salaire d'avril. L'an passé, le personnel a dû attendre jusqu'à l'été après la conciliation.

Bas salaires renforcés

Dans le détail, la Poste va consacrer près d'un pourcent de la masse salariale à des augmentations générales et structurelles des salaires. Les mesures salariales générales profiteront à l'ensemble du personnel, tandis que les mesures structurelles renforcent de manière ciblée le pouvoir d'achat de ceux et celles dont le salaire se situe dans les plages inférieures. Cette mesure est d'autant plus efficace que la Poste relève dans un premier temps les limites supérieure et inférieure des fourchettes salariales de 0,6 pourcent, mais au minimum de 450 francs. Une autre mesure visant à renforcer les bas salaires est l'augmentation du salaire minimum à 55 738 francs par an.

L'ajustement des fourchettes salariales profite également au personnel situé dans les plages plus élevées, notamment aux collaboratrices et collaborateurs de longue date.

Règlement uniforme des frais

Depuis longtemps, les membres de transfair demandaient que le règlement des frais pour le personnel de la distribution des lettres et des colis ainsi que de la distribution mixte soit uniformisé. Ces deux domaines constituent depuis longtemps déjà une unité organisationnelle. L'uniformisation des réglementations en matière de frais est désormais chose faite, ce qui a permis d'éliminer une injustice. D'ici 2027, la Poste harmonisera progressivement les réglementations afin que les mêmes tarifs s'appliquent à tous. Lors des négociations de la convention collective de travail (CCT) 2024, aucun accord n'avait encore pu être trouvé.

transfair est satisfait

Au début des négociations, en décembre 2025, le taux d'inflation était de zéro pourcent et l'indice de hausse des primes d'assurance maladie s'élevait à 0,3 pourcent. Compte tenu des défis économiques auxquels la Poste est confrontée, transfair est satisfait du résultat des négociations. Pratiquement tous les employé-e-s bénéficieront d'une augmentation salariale qui récompense leur contribution au succès de la Poste.

Texte: Kerstin Büchel, responsable branche Poste/Logistique

Les salaires 2026 chez Swiss Post Cargo

Les négociations pour SwissPostCargo sont également terminées: l'entreprise accorde à son personnel soumis à la CCT une augmentation du salaire de 0,6 pourcent. De plus, Swiss Post Cargo relève les salaires minimaux de 0,6 pourcent.

Chez PostFinance, CarPostal et Poste Immobilier (IMS), les négociations étaient toujours en cours lors de la clôture de la rédaction.



Le meilleur de la mobilité ?

Les nouvelles technologies doivent renforcer les TP – il est urgent d’impliquer le personnel.

Nulle part en Europe les transports publics ne sont aussi fréquentés qu’en Suisse – un gage de qualité. Il existe toutefois un potentiel pour renforcer encore les TP. L’amélioration des offres, la numérisation, les nouvelles technologies et le développement des lignes de desserte permettent une meilleure intégration de la mobilité. Mais le personnel doit aussi en profiter !

Aucun autre pays européen ne compte autant d’usagers des TP que la Suisse, et pourtant, il reste encore une marge de progression. De nouvelles offres et technologies devraient permettre de renforcer encore les TP. Mais de tels changements ont toujours un impact sur le personnel. Un soutien politique et financier est de ce fait nécessaire. Il est particulièrement important d’impliquer les collaboratrices et collaborateurs de manière transparente. Ce sont eux qui assurent la mobilité aujourd’hui et demain. Pour les protéger, transfaire formule des exigences claires, afin que le développement de la mobilité profite aussi au personnel.

1. Les entreprises de TP doivent connaître les besoins des usagers

Les entreprises de TP doivent connaître leur marché et comprendre leur clientèle. C’est la seule manière de rendre leur offre attractive, que ce soit pour se rendre de la maison au bureau ou au sommet d’une montagne. Ce n’est qu’en améliorant l’interconnexion et en simplifiant l’utilisation des TP que leur part dans le trafic global (répartition modale) peut augmenter à long terme. Les entreprises de TP ont des responsabilités envers leur personnel et envers la société. Elles doivent être soutenues dans ce domaine et non entravées.

2. Le personnel doit participer à la conception du changement

L’automatisation modifie les tâches et les sources de stress. À plus forte raison, nous exigeons que le travail reste intéressant et sûr ! Le personnel doit pouvoir s’impliquer dans la conception des processus de changement et des méthodes de travail. Ce n’est pas encore suffisamment le cas. Les principes directeurs FHO (facteurs humains & organisationnels) de l’Union des transports publics constituent une approche judicieuse pour rendre concrètes la participation et l’organisation commune du travail. Scanne le QR code ci-dessous pour en savoir plus sur ces principes directeurs.

3. Investir dans les compétences, pas seulement dans la technologie

Pour que la mobilité puisse continuer à se développer, le personnel a besoin d’accompagnement et de nouvelles compétences. Investir dans les ressources humaines en vaut la peine. D’autant plus que de bonnes conditions de travail permettent aux métiers des TP de rester attractifs à long terme. Il serait faux d’économiser sur ce point.

4. Répartir équitablement les gains de productivité

La numérisation et l’automatisation augmentent la productivité. Les entreprises deviennent plus efficaces et cela doit profiter au personnel: sous la forme d’une réduction du temps de travail et d’un repos accru par exemple. Il s’agit de trouver des solutions dans le cadre du partenariat social, notamment dans les conventions collectives de travail (CCT).

5. La politique doit créer les conditions cadre pour un service public fort

La politique définit le cadre légal à tous les niveaux. Elle doit promouvoir un service public fort, afin que la mobilité profite à tous. Elle doit allouer les moyens financiers nécessaires et cesser de mettre les TP sous pression avec des objectifs d’économies irréalistes.

Texte: Bruno Zeller,
responsable branche Transports publics

Lire notre résolution « Développer la mobilité grâce à des TP forts et l’implication du personnel ! »





Plan social pour Swissmedic

Comment transfair s'est battu contre les licenciements au sein de l'autorité d'autorisation et de surveillance.

En l'espace de quelques mois, les difficultés financières de Swissmedic ont dégénéré en une grave crise financière et entraîné d'importantes suppressions d'emplois. transfair s'est engagé en première ligne pour défendre le personnel: le plan social négocié a permis d'éviter le pire.

Début 2025, Swissmedic avait informé ses partenaires sociaux qu'elle faisait face à des «défis financiers». La direction de l'époque assurait toutefois que la situation était sous contrôle. Au moment de la rencontre des partenaires sociaux en septembre 2025, il n'était pas question de crise. Vu de l'extérieur, la situation semblait stable. Le revirement surprenant s'est produit en novembre: seule une série de mesures drastiques permettrait de stabiliser la situation financière, déclarait soudain. La Confédération, en sa qualité de propriétaire, exigeait apparemment que le cap soit rapidement redressé.

45 emplois à plein temps menacés

Les mesures annoncées étaient radicales. Outre des réductions des dépenses matérielles, elles prévoyaient surtout une baisse des coûts de personnel. Il était prévu de supprimer 45 emplois à plein temps, dont 30 en 2026 et 15 en 2027. Avec un effectif de près de 520 postes à temps plein seulement, il est rapidement apparu qu'une réduction de cette ampleur entraînera forcément des licenciements.

transfair a négocié un plan social et réduit les licenciements

Si des licenciements à grande échelle semblent inévitables, Swissmedic est tenue de négocier un plan social avec ses

partenaires sociaux. C'est ce que prévoit l'ordonnance sur le personnel de Swissmedic. Entre décembre 2025 et mi-janvier 2026, nous avons ainsi négocié dans l'urgence. Depuis le 15 janvier, un plan social acceptable pour transfair est en place. Celui-ci règle désormais clairement les indemnités en cas de perte d'emploi.

Il était tout aussi important pour transfair de limiter le nombre de licenciements, ce que nous avons réussi à faire. En renonçant au repourvoisement et en réduisant des temps de travail, grâce à des transferts internes et des retraites anticipées, la suppression d'emplois passe de 45 à 20 postes à plein temps. Malgré tout, 17 personnes perdront leur emploi cette année. transfair est prudemment optimiste et pense qu'il n'y aura pas d'autres licenciements en 2027.

Un projet informatique à plusieurs millions à l'origine de la crise

Une chose est sûre: les collaboratrices et collaborateurs concernés perdront leur emploi sans faute de leur part. transfair estime que la principale cause des difficultés financières réside dans un vaste projet de numérisation. Depuis 2020, Swissmedic développe sa propre solution pour remplacer un portail informatique. Elle doit permettre de soumettre des demandes d'autorisation externes. Les charges informatiques ont triplé depuis le début du projet. Les coûts du projet devraient atteindre plusieurs dizaines de millions. Et il n'est toujours pas certain que la solution sera pleinement fonctionnelle. On peut supposer que ce projet a largement contribué à la crise.

Texte: Fritz Bütikofer, responsable de partenariat social Swissmedic

De « telco » vers « techco »

Transformation de Swisscom – transfair demande une responsabilité sociale.

Près de 2000 cadres se sont réunis fin janvier à Stettbach (ZH) à l'occasion du « Swisscom Focus Day ». Cet événement a clairement montré que la transformation de Swisscom, qui passe du statut de « telco » à celui de « techco », n'est pas seulement un slogan stratégique, mais implique une profonde restructuration de la technologie, des méthodes de travail et de la culture de gestion.

Fin janvier, les cadres dirigeants de Swisscom ont participé au « Swisscom Focus Day ». Au cœur des discussions: le passage du modèle « telco » vers celui de « techco ». La présentation de la direction du groupe s'est étendue de l'histoire de la Suisse en tant que pôle d'innovation jusqu'à son avenir. Un enrouement a empêché le PDG Christoph Aeschlimann de prendre la parole. C'est pourquoi ses collègues, dont notamment Myriam Käser de Communications & Corporate Responsibility, ont pris le relais. Leur message était clair: l'intelligence artificielle (IA) sera le levier central de la prochaine phase de développement, avec de grandes opportunités, mais aussi des risques.

Transformation de l'intérieur

Concrètement, le comité exécutif a montré comment l'expérience client va évoluer: à l'avenir, le conseil ou les processus d'achat s'appuieront fortement sur l'IA. Pour cela, une « transformation de l'intérieur » est indispensable, ont souligné

les responsables. Leur pronostic: chaque fonction, chaque description de poste va changer, les cadres ne dirigeront plus seulement des personnes, mais aussi des agents IA. Cela exigera de nouvelles compétences, une autre conception du leadership et du temps pour apprendre.

Confiance!

La confiance a été un mot clé récurrent lors du Focus Day. L'IA repose en grande partie sur la confiance dans les données, la sécurité et la réglementation. La direction du groupe a cité la réglementation européenne sur l'IA (Acte sur l'IA), une base de données propre et une communication transparente comme conditions préalables au renforcement de cette confiance. Cependant, la confiance ne va pas de soi: elle doit être activement construite et confirmée quotidiennement, y compris dans les relations avec le personnel.

Le point de vue syndical

Pour transfair, il est clair que la réussite de la transformation chez Swisscom ne se mesurera pas uniquement à l'aune des avancées technologiques, mais aussi à la crédibilité avec laquelle la confiance sera mise en pratique et la responsabilité sociale assumée. De plus, après cet événement, nous nous posons deux questions importantes du point de vue syndical: comment le personnel sera-t-il impliqué dans la transformation par l'IA? Et comment garantir que la qualification, la charge de travail et la participation ne soient pas négligées face au rythme technologique? Le comité exécutif a certes reconnu que la transformation allait être exigeante et a appelé le personnel à faire preuve d'ouverture et de curiosité. transfair considère néanmoins que l'orientation prise par Swisscom est ambitieuse.

Texte: Marika Schaeren,
responsable branche ICT



Actualités de nos branches



Scanne le QR code pour
découvrir plus d'actualités
de nos branches



News

Pénalité due à la maternité: stop

Pourquoi la Suisse a besoin d'un congé familial, maintenant.

L'initiative pour un congé familial intervient là où commence ce qu'on appelle la «motherhood penalty»: au moment de la reprise inégale du travail après une naissance. Un congé familial de durée égale, bien rémunéré et non transmissible crée des conditions équitables pour les deux parents et permet d'instaurer une véritable égalité dès le début.

Le dernier rapport du Conseil fédéral sur la situation des femmes sur le marché du travail suisse confirme un problème déjà connu: dès que les femmes deviennent mères, leurs chances professionnelles diminuent sensiblement. On parle de pénalité due à la maternité. C'est précisément là qu'intervient l'initiative pour un congé familial. Elle offre une solution pour un déséquilibre structurel qui pèse sur de nombreuses familles.

La pénalité due à la maternité, qu'est-ce que c'est ?

Tandis que la paternité n'a pratiquement aucun impact négatif sur les hommes en Suisse, les mères sont souvent mises sous pression :

- Elles réduisent leur temps de travail, généralement faute de structures d'accueil suffisantes.
- Elles stagnent professionnellement, car on croit moins en leur capacité d'évolution.
- Elles continuent d'assumer la majeure partie du travail de care non rémunéré.

Bref: la naissance d'un enfant change presque tout pour les femmes, mais très peu pour les hommes.

Là où commence la pénalité due à la maternité

En Suisse, la loi ne prévoit aujourd'hui que deux semaines de congé paternité rémunéré, contre 14 semaines de congé maternité. C'est là que commence l'inégalité qui se répercute pendant des années. De nombreuses mères assument automatiquement la majeure partie de la garde des enfants, réduisent leur temps de travail et perdent ainsi des opportunités professionnelles. Dans le même temps, les pères n'ont pas la possibilité de s'impliquer vraiment dans le travail familial.

L'initiative pour un congé familial est la solution

L'initiative pour un congé familial demande un congé parental de même durée pour les deux parents. Un congé qui soit suffisamment long, bien rémunéré et pas transmissible à l'autre parent.

De tels modèles ont un impact important. L'exemple de l'Espagne le prouve de manière impressionnante. Ce pays a introduit un congé parental de même durée, rémunéré à 100 pourcent et non transmissible. Résultat: 42 pourcent des bénéficiaires du congé parental sont des hommes – bien plus qu'en Suède, en Norvège, en Allemagne ou en France. Lorsque les deux parents bénéficient des mêmes conditions, les pères assument réellement leurs responsabilités. Et les mères profitent des mêmes opportunités professionnelles que les hommes après la naissance. C'est le levier le plus efficace pour lutter contre la pénalité due à la maternité.

C'est pourquoi transfair dit Oui au congé familial et Oui à un cadre moderne pour contrer la pénalité due à la maternité.

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

Signe l'initiative
pour un congé familial,
toi aussi!



Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2026

Prochaine parution :

No. 2/2026 le 21 septembre ;
délai d'insertion le 7 août 2026

Poste/Logistique • ICT

Save the Date: Congrès de branche
Poste/Logistique

Vendredi, 18 septembre 2026, 10h – 16h,

Lieu: Berne

Save the Date: Assemblée de branche
ICT & Administration publique

Vendredi, 23 octobre 2026, 10h – 16h,

Stellwerk, Berne

Administration publique

Assemblée de branche
Administration publique, en ligne

Judi, 16 avril 2026,
10h00 – 12h00 via Teams

Inscriptions sur www.transfair.ch/bv-oww

Transports publics

Save the Date: Congrès de branche
Transports publics 2026

Judi, 12 novembre 2026

Cinéma Rex, Thoun, 10h00 – 17h00

Le programme détaillé et les inscriptions
seront publiés sur notre site internet
durant cet été.

Annonce préalable Assemblée des délégués transfair

Vendredi, 19 juin 2026,
de 10h à 17h environ

Lieu: neue Festhalle,
BERNEXPO, Mingerstrasse 6,
3014 Berne

La convocation avec l'ordre du
jour et les délais pour le dépôt de
requêtes sera adressée directe-
ment aux personnes déléguées.

Grand concours 2025: les heureux gagnants!

Premier prix: **Gianluca Trotta** est tout
sourire – il a remporté un vélo dernier cri
de la marque CYLAN. Deuxième chance,
deux paires d'AirPods Apple: **Ivana Zareva**
se réjouit du modèle blanc, **Angela Hoch**
du modèle noir. Toutes nos félicitations
aux heureux gagnants, et bien du plaisir
avec ces lots!



Angela Hoch, VBZ, avec Nadine Trudel,
secrétaire régionale Est, transfair



Gianluca Trotta, Post/Logistics, avec Sylvia Frigeni,
secrétaire régionale Ouest, transfair



Ivana Zareva, CFF, avec Res Dellenbach,
secrétaire régional Centre, transfair



1^{er} place jury du public
Voiture suisse
de l'année 2026



Sportive jusqu'à la dernière ligne L'Audi Q3 Sportback

Découvrez la voiture préférée
des Suisses de l'année 2026

[audi.ch](https://www.audi.ch)