

MAGAZINE

N° 2
MAI
2020

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Le personnel du service public fait tourner la Suisse

DES HÉROS EN PÉRIODE DE CORONA

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair Coronavirus: merci pour votre engagement	 05	transfair Informations intéressantes 04 Entretiens avec nos membres 06 Politique, service public et coronavirus 08 Partenariat social au temps du corona 10 Agenda 22 Pour finir «Service public malgré le corona» 23
TRANSPORTS PUBLICS Nouveau partenariat de CFF Cargo: un avantage pour le personnel?	 12	TRANSPORTS PUBLICS Succès partiel pour l'accompagnement 14
POSTE/LOGISTIQUE CCT Poste CH et PostFinance: un franc succès	 15	
ADMINISTRATION PUBLIQUE Nouveaux objectifs pour le personnel de la Confédération jusqu'en 2023	 18	ADMINISTRATION PUBLIQUE Voyage de service du futur: «Le train au lieu de l'avion» 19
COMMUNICATION Négociations CCT 2021? Ton avis compte	 20	Couverture © Konstantin Yuganov/AdobeStock

EDITORIAL



THOMAS AMMANN
VICE-PRÉSIDENT DE transfair

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

Elle est un défi pour tout un chacun – la crise du coronavirus. transfair s’engage quotidiennement pour ses membres et pour le personnel de ses partenaires sociaux. C’est ce que transfair a toujours fait, pas seulement en situation de crise extraordinaire: ainsi, transfair se réjouit des nouvelles CCT modernes de Poste CH et PostFinance. Les délégations de négociation ont réussi à obtenir des conditions de travail progressistes et ont fait un grand pas en avant en matière de congé paternité notamment. Ce sujet passera d’ailleurs aux urnes le 27 septembre 2020.

Mais dans cette période particulière, c’est avant tout le coronavirus qui est au cœur du travail de transfair. Le syndicat échange régulièrement avec les CFF, la Poste, Swisscom, l’administration publique & Co., pose des questions, demande des précisions, aborde des incertitudes, recherche des solutions et s’engage pour les préoccupations de ses membres – p.ex. pour le besoin de masques de protection au sein du corps des gardes-frontière – et se bat pour que les collaborateurs obtiennent la reconnaissance (financière) qu’ils méritent.

Car le reste de la Suisse comprend actuellement ce que transfair sait depuis longtemps: le service public est d’une importance cruciale. Grâce au bon fonctionnement de la desserte de base en Suisse, nous parvenons à gérer la crise du coronavirus mieux que d’autres pays. Seulement parce que vous, chers membres, travaillez sans relâche. Au nom de transfair, je vous remercie de tout cœur pour votre engagement inlassable en faveur du service public suisse. Prenez soin de vous!

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

On votera sur le congé paternité le 27 septembre 2020

Le Conseil fédéral l'a confirmé le 29 avril 2020: le peuple votera sur un congé paternité de deux semaines le 27 septembre 2020. transfair s'est fixé comme objectif de gagner cette votation. Le syndicat s'engage depuis toujours en faveur d'une politique familiale moderne et met l'accent sur ces thèmes dans ses négociations CCT. Il est grand temps que la Suisse bénéficie d'un congé paternité qui ne dépende pas que du bon vouloir de l'employeur. Ces deux semaines de congé paternité constituent un petit pas dans la bonne direction et un investissement dans les familles et les PME en Suisse. transfair lance d'ores et déjà un appel à ses membres: le 27 septembre 2020, dites OUI au congé paternité.

COMMUNICATION

Swisscom: mise en œuvre du modèle 58+

Le modèle de temps partiel pour les collaborateurs âgés d'au moins 58 ans qui souhaitent réduire progressivement leur temps de travail d'ici leur départ à la retraite dans deux ans est proposé pour la première fois cette année et sa reconduction ces prochaines années sera étudiée en temps voulu. Les personnes intéressées ont jusqu'au 4 juillet pour s'inscrire. Toutes les informations à ce sujet sont disponibles sur l'intranet Swisscom. Un Tool de simulation, demandé par transfair, est à votre disposition.

Avant de vous déterminer pour ce modèle, transfair vous encourage à analyser en détail votre situation personnelle et à vous renseigner sur les conséquences financières à long terme de cette décision.

TRANSPORTS PUBLICS

CFF (Cargo): développement du système salarial

Les CFF, transfair et les autres partenaires sociaux négocieront entre mai et le 2e semestre 2020 les points du système salarial qui doivent être développés.

Début d'une collaboration entre les CFF et le SOB

Avec le changement d'horaire de décembre 2020, le Südostbahn (SOB) reprend l'exploitation de la ligne de faîte du Gotthard, dans le cadre de l'accord avec les CFF pour le trafic grandes lignes. Cette collaboration a un impact sur le personnel de locomotive et d'accompagnement des CFF. Un pool d'emploi commun sera créé à Erstfeld. Cela doit permettre aux pilotes de locomotive du SOB et des CFF d'obtenir des tournées plus intéressantes. L'accompagnement sera assuré par le SOB.

POSTE/LOGISTIQUE

DMC et Epsilon: négociations CCT reportées

Les négociations CCT des sociétés de groupe Epsilon et DMS sont à l'arrêt. Chez Epsilon portage matinal, les négociations avaient déjà commencé.

Elles reprendront quand la situation liée au coronavirus le permettra. Dans le domaine de la distribution non adressée chez DMC et Epsilon, il en va autrement: au vu du contexte économique difficile, les recettes se sont effondrées. Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont décidé de réévaluer la situation cet automne et de décider de la reprise ou non des négociations CCT. transfair comprend la situation de ses partenaires sociaux, mais s'engage néanmoins pour que des négociations aient lieu, afin que le personnel puisse bénéficier de meilleures conditions de travail.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Entretiens du partenariat social avec Agroscope et l'OFS

Compte tenu de la situation liée au coronavirus, les entretiens du partenariat social ont lieu plus tard que prévu. transfair a mené des échanges numériques avec Agroscope et l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les sujets principaux étaient le coronavirus et la manière dont les offices gèrent les mesures à mettre en place.

Rencontre avec la nouvelle DRH de l'EPFL

Le 24 avril 2020, transfair a fait la connaissance «digitale» de Claudia Noth, qui a pris ses fonctions en tant que responsable RH à l'EPFL au 1^{er} avril 2020.

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; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Imprimerie: Ritz Crossmedia AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: getti/AdobeStock, lassedesignen/AdobeStock, LIGHTFIELD STUDIOS/AdobeStock, Cartoon Robert Métrailler, MH/AdobeStock, MKS/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, CFF Cargo, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse, Urupong/AdobeStock, Web Buttons Inc/AdobeStock, Konstantin Yuganov/AdobeStock. Tirage certifié par la REMP 2018: 2119 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.



MERCI

LES SALARIÉS RÉALISENT DE GRANDES CHOSES!

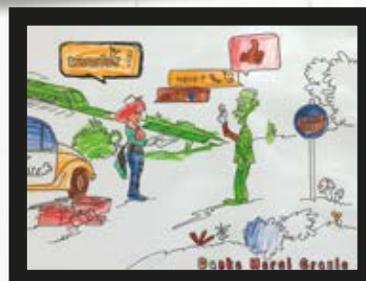
TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

VOUS FAITES TOURNER LA SUISSE, MERCI POUR VOTRE ENGAGEMENT.

«Cette crise nous sollicite tous sans exception.» C'est ainsi que la présidente de la Confédération Simonetta Sommaruga a déclaré l'état de «situation extraordinaire» le 16 mars 2020. Depuis, beaucoup de choses ont changé. Ce qui est resté (presque) inchangé: le service public. Il fait tourner la Suisse de manière fiable et est une des grandes forces de notre pays.

transfair est conscient que c'est vous, chers membres, qui réalisez ce tour de force. Jour après jour, vous êtes en première ligne et accomplissez un travail formidable. Merci pour votre précieux engagement. Merci aussi à tous ceux qui font du télétravail, à ceux qui font partie des groupes à risque et restent à la maison par solidarité, apportant ainsi une importante contribution pour faire face à la crise.

Pour rendre hommage à toutes les héroïnes et tous les héros du service public, transfair a lancé un appel afin de leur dire merci de manière créative. Les retours ont été nombreux. Appréciez cette grande reconnaissance.



HÉRO(ÏNE)

ENGAGEMENT AU TEMPS DU CORONAVIRUS

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

La crise du coronavirus a chamboulé notre vie à tous. Mais il y a néanmoins une constante dans nos vies: le service public. Il fonctionne de manière fiable, comme une horloge suisse, et apporte de la stabilité dans cette période d'incertitude. Grâce aux collaborateurs.

COMMUNICATION

Alberto Cengia
Technical Customer
Support Specialist
chez Swisscom



Malgré la crise du coronavirus, je me sens en sécurité, grâce aux mesures recommandées par la Confédération et la distance sociale. Chez nous au Tessin notamment, nous vivons une situation exceptionnelle que je n'aurais jamais pu imaginer. Le fait qu'une maladie aussi agressive avec autant

de personnes infectées et autant de décès et avec un tel impact sur notre économie puisse exister en 2020 sous nos latitudes me fait peur. Je fais partie des chanceux qui n'ont, jusqu'ici, pas été touchés par la maladie, ni par le chômage ou le chômage partiel.

Dès le début de l'épidémie, Swisscom a pris des mesures visant à réduire le contact entre les collaborateurs. Depuis que la situation s'est aggravée, je fais du télétravail, et tout le nécessaire a été mis à ma disposition. Au cours des six dernières semaines de télétravail, la relation avec la clientèle a changé, même si le travail est fondamentalement resté le même. Au quotidien, c'est certes très agréable d'être directement sur son lieu de travail le matin et de n'avoir au-

cun trajet à faire pour rentrer le soir. Néanmoins, il n'est pas toujours facile d'être à la maison toute la journée. C'est parfois pesant de ne pas voir ses collègues de travail.

Mais je ne me plains pas: une task force interne COVID-19 nous tient au courant. transfair aussi informe régulièrement. On a senti que transfair était là pour ses membres, mais aussi pour les non-membres. transfair a ainsi par ex. obtenu la prolongation des mesures pour le personnel touché par des restructurations. transfair est très proche de ses membres.

POSTE/LOGISTIQUE

Anne-Marie Squaratti
Conductrice CarPostal



Malgré quelques contraintes, je me sens bien et je n'ai pas peur du Covid-19. Je me sens bien protégée, car suffisamment de mesures ont été prises. La porte avant des cars postaux reste fermée et les premières rangées de sièges sont condamnées, ce qui nous protège. Par ailleurs, nous désinfecte-

tons minutieusement notre poste de travail au volant. Je me désinfecte régulièrement les mains. C'est ce que font également nos clients, ce qui me rassure. Les cars postaux sont nettoyés en profondeur, et chaque siège est désinfecté avec encore plus de soin qu'en temps normal.

Sinon, je remarque surtout que le nombre de passagers a diminué et qu'il y a moins d'interactions avec les voyageurs. L'horaire a été adapté à la demande et réduit. Nos plans de service sont donc également différents, et nous travaillons en services courts. Néanmoins, je ne me fais pas de souci, car le salaire continue à être versé entièrement, et même si j'étais malade, je pourrais rester à la maison sans discus-

sion. Je me sens bien encadrée; la régie CarPostal de Brigue nous informe régulièrement de manière détaillée, et je sais à qui adresser mes éventuelles préoccupations ou questions.

transfair m'a également continuellement informée. A mon avis, transfair s'est beaucoup engagé pour ses membres et pour tout le personnel, en se concentrant en priorité sur la santé du personnel. C'est très important pour moi dans la période actuelle.

LE PERSONNEL DU SERVICE PUBLIC ACCOMPLIT DE GRANDES CHOSES. transfair A INTERVIEWÉ QUATRE DE CES HÉROÏNES ET HÉROS DU TRAVAIL.

transfair entretient un échange régulier avec ses partenaires sociaux et agit souvent dans les coulisses. Mais que se passe-t-il sur scène, en première ligne? transfair a tendu l'oreille, a dialogué avec ses membres

et a voulu savoir: comment le contexte professionnel a-t-il changé? Se sentent-ils bien protégés et suffisamment informés par leur employeur? Et comment ont-ils perçu transfair? Ainsi ont vu le jour quatre courtes in-

terviews avec trois héros et une héroïne du travail qui représentent l'ensemble des membres.

TRANSPORTS PUBLICS



Bruno Schäppi
Conseiller à la
clientèle CFF

Une chose me réjouit tout particulièrement dans cette phase spéciale: la solidarité est grande en Suisse, tout le monde se serre les coudes. De manière générale, je me sens en sécurité, mon propre comportement y contribue beaucoup. Actuellement, il est plus que jamais essentiel d'adopter une

attitude positive. La crise va passer, même si elle va laisser des traces.

D'un point de vue professionnel, je ressens bien la crise. Nous travaillons moins et l'agence de voyage a carrément fermé. Pour nous (distribution, services et commercialisation), une demande de réduction de l'horaire de travail a été déposée. Mais les CFF nous versent le salaire à 100 pourcent, cela n'a donc pas d'impact financier sur moi. Ce qui a changé aussi, c'est le comportement de la clientèle. La prise de conscience de notre travail et la solidarité ont augmenté. On le ressent également au sein de l'équipe: nous nous soutenons.

Au travail, je me sens très en sécurité, car nous travaillons derrière des vitres et disposons de gants et de désinfectant. Je suis bien pris en charge. Ma cheffe y est pour beaucoup: j'ai réussi de justesse à rentrer en Suisse d'un long voyage et elle était l'une des premières à prendre de mes nouvelles.

Je perçois une grande présence de transfair. Grâce aux informations sur le site internet et dans les newsletters, j'ai toujours été au courant des dernières nouvelles. Dans cette crise, transfair s'est avéré être un partenaire fort et un soutien fondamental.

ADMINISTRATION PUBLIQUE



Silvano Consoli
Garde-frontière

Je vis relativement bien la crise de Corona, j'ai continué à travailler. Actuellement, je me sens bien. Comme beaucoup d'autres personnes, je suis touché par les événements actuels, car une partie de ma famille fait partie des personnes à risques. Néanmoins, mon environnement professionnel a

considérablement changé. En tant que garde-frontière, il n'est pas toujours facile de respecter les recommandations de l'OFSP. Lors d'interventions à deux, il est par exemple difficile de respecter les deux mètres de distance dans la voiture. Et le contact avec les gens est parfois compliqué. Il faut faire respecter les règles imposées par le Conseil fédéral. Cela peut s'avérer problématique. Surtout quand certaines personnes ne veulent pas changer de comportement ou de mode de vie.

Sinon, après quelques ambiguïtés initiales, nous avons rapidement reçu l'instruction que les personnes à risque devaient rester à la maison. D'autres points n'étaient pas réglés au début: le matériel de nettoyage

manquait et les directives changeaient tous les 2 jours. On avait l'impression que la direction de Berne nous avait oublié. Le sujet des masques de protection a fait l'objet de vives discussions.

Je suis content que transfair se batte pour que nos conditions s'améliorent. Nos besoins et nos craintes sont rapportés à la direction lors des conférences téléphoniques. Malheureusement, les résultats ne sont pas toujours ceux qu'on souhaitait.



CORONA

**transfair SE
BAT POUR SES
MEMBRES**

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



Le coronavirus engendre des défis sanitaires et économiques sans précédent. Le service public n'est pas épargné. Le personnel de la Poste, des CFF, de Swisscom et de la Confédération a montré un grand engagement, souvent exposé au front. transfair se mobilise pour que le personnel ne sorte pas lésé de cette crise et pose des revendications en ce sens aux partenaires sociaux et à la politique.

Le 16 mars 2020 restera gravé dans beaucoup de mémoires. Le Conseil fédéral déclarait l'état de nécessité extraordinaire en raison de l'épidémie de coronavirus. Dans cette période d'incertitude, les collaborateurs du service public apportent un peu de normalité. Ils maintiennent le service universel dans les domaines des transports publics, de la poste, des télécommunications et de l'administration fédérale. Les membres de transfair ont fait preuve de solidarité et de courage pour fournir les prestations de base.

Un service public à toute épreuve

La crise et le confinement ont bouleversé notre façon de vivre, de nous déplacer et de consommer. Depuis le 16 mars 2020, le service universel est pourtant assuré, parfois à plus petite échelle, cela grâce à l'engagement extraordinaire de son personnel. Les CFF ont par exemple diminué la cadence de façon flexible puis l'ont augmentée progressivement. Cela a demandé un besoin en flexibilité très important chez les collaborateurs.



LA CRISE DU CORONAVIRUS MONTRE À QUEL POINT LE SERVICE PUBLIC EST IMPORTANT. LES MEMBRES DE transfair LE MAINTIENNENT.

Le maintien du service public est possible notamment grâce à au dévouement particulier des membres de transfair et du reste du personnel des branches Poste Logistique, Transports publics, Communication et Administration publique.

Le personnel qui est en première ligne prend des risques sanitaires et est parfois soumis à une charge de travail plus importante qu'à la normale. Les collaborateurs de cablex se déplaçant à domicile, les gardes-frontière étant à des postes exposés, le personnel des CFF aux guichets ou les facteurs gérant une quantité de colis sont des bons exemples. transfair n'oublie pas le personnel exerçant en télétravail et confronté à d'autres défis tels que la garde d'enfants, le travail de care ou encore les angoisses du quotidien liées à la situation de crise. Cette période est difficile pour l'ensemble des collaborateurs du service public qui méritent un signe de reconnaissance clair. Une pression évidente était déjà exercée sur ces employés avant l'arrivée du coronavirus.

Le service public doit redevenir une évidence

Le maintien du service public et l'engagement de son personnel rappelle à quel point ce service est indispensable, surtout en temps de crise. transfair estime que le service public doit redevenir une évidence et obtenir alors un soutien légitime auprès des milieux politiques.

transfair s'engage au niveau politique: le personnel ne doit pas être victime de la crise

La crise actuelle cause d'importants préjudices financiers également ressentis par les partenaires sociaux de transfair. Alors que

toutes les entreprises de transports publics sont confrontées à une baisse des recettes allant jusqu'à 90 pourcent, la Poste doit jongler avec une baisse des bénéfices venant des envois publicitaires. transfair est conscient que cette crise touche l'économie en général. transfair émet une revendication claire: malgré les circonstances, les partenaires sociaux doivent continuer de payer l'intégralité des salaires à leurs collaborateurs.

Dans cette optique, transfair a écrit une lettre engagée au Conseil fédéral et a posé des revendications dans deux domaines:

Les objectifs stratégiques doivent être modifiés

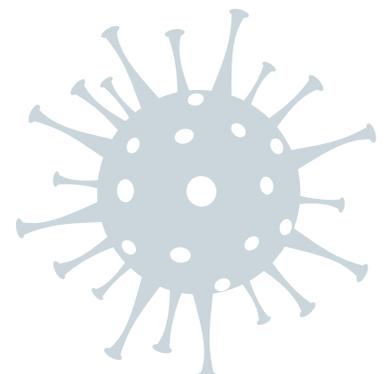
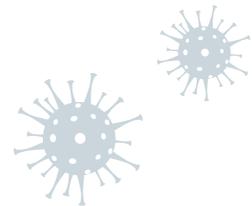
Le Conseil fédéral attribue des objectifs stratégiques financiers à la Poste, aux CFF et à Swisscom. transfair demande à ce que ceux-ci soit adaptés de façon à ce que ces entreprises ne s'endettent pas et que cela ne se répercute pas sur le dos des collaborateurs. En effet, au vu de la situation actuelle, les objectifs stratégiques ne pourront pas être atteints. Il ne serait pas acceptable que ces entreprises soient contraintes à s'endetter ou à prendre des mesures d'économies sur le dos du personnel.

RHT: transfair demande des clarifications

transfair exige de ses partenaires sociaux le versement du salaire à 100 pourcent pour les employés, indépendamment du fait qu'une entreprise fasse une demande de RHT ou non. Les CFF et CarPostal ainsi que d'autres entreprises des transports publics et du groupe Poste ont fait cette demande. transfair a exigé auprès du Conseil fédéral des directives uniformes quant au droit ou non à des RHT pour les entreprises de droit

public. L'Office fédéral des transports a activement appelé les entreprises de transport à déposer des demandes. Cependant, une directive du Secrétariat d'Etat à l'économie dit que les employeurs de droit public n'ont pas droit à la RHT. transfair a demandé une clarification.

transfair envisage de s'engager par le biais d'interventions parlementaires avec l'aide de son président, Stefan Müller-Altermatt, et de sa vice-présidente désignée, Greta Gysin, dans le cas où sa demande ne recevrait pas de réponse. Il est exclu que le personnel sorte victime de cette crise.



ACTION

LE PERSONNEL AU CENTRE DE LA CRISE

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



La crise confirme un état de fait: l'échange entre les partenaires sociaux est absolument central. transfair est ainsi en contact étroit avec ses partenaires sociaux depuis le début de la crise. Le syndicat s'est engagé et s'engage encore auprès d'eux afin que la protection de la santé des employés du service public et le respect de leurs conditions de travail soient mis au centre.

Le partenariat social à l'oeuvre

La crise a fait régner le doute et le personnel du service public a droit à une information transparente et rapide. transfair entretient depuis le début de la crise des échanges très réguliers avec ses partenaires sociaux. Le syndicat a ainsi pu amener des questions, clarifier des incertitudes et soutenir ses membres sur des thèmes spécifiques. Les partenaires sociaux ont complété les réponses et les questions dans leurs FAQ de façon continue.

En outre, transfair a pris une position claire sur certaines questions et a, par exemple, exigé de ses partenaires sociaux:

- La protection de la santé du personnel (particulièrement des personnes à risque) doit être prioritaire
- Le salaire de l'ensemble des collaborateurs doit être versé à 100 pourcent
- Le personnel ne doit pas subir de conséquences négatives au niveau du temps de travail. transfair refuse que les salariés tombent en heures négatives

Dans chaque branche, des problématiques nouvelles apparaissent en lien avec le coronavirus. L'importance du partenariat social est mise en évidence, transfair est proactif et soutient ses membres du mieux possible.



Poste/Logistique

Le responsable de branche, René Fürst, et les chargés de partenariat social maintiennent des échanges plus que réguliers, quotidiens jusqu'à récemment, avec la Poste Suisse et les autres entreprises du groupe.

La charge de travail a diminué dans la plupart des secteurs de la branche. Les partenaires sociaux sont arrivés au compromis que la réduction des heures supplémentaires serait limitée à 50 pourcent. D'autres réductions peuvent être réalisées, uniquement avec l'accord du collaborateur.

Une prime pour le personnel au front

transfair s'est battu pour que le personnel en première ligne soit reconnu. Une prime de 500 CHF a été versée aux employés de ReséauPostal, PostLogistics, PostMail et IMS qui ont travaillé au minimum 10 jours entre le 9 mars et le 10 avril 2020 (250 CHF pour le personnel à 50 pourcent ou moins). Le syndicat a demandé à CarPostal et PostFinance de revoir leur position et de verser également une prime méritée.

Non au travail du dimanche!

La situation a engendré une augmentation de volume de colis extraordinaire chez PostLogistics. transfair a pris position contre le travail du dimanche envisagé par la Poste dans le domaine du tri et de la livraison. Encore une fois, ce n'est pas au personnel, qui a prouvé son engagement, de subir la crise.

Transports publics

Bruno Zeller, responsable de branche, et les autres responsables de partenariat social entretiennent des échanges permanents avec les entreprises de transports publics.

LE PERSONNEL DE transfair S'EST IMPLIQUÉ AVEC VIGUEUR POUR SES MEMBRES ET SUR PLUSIEURS FRONTS.

La protection du personnel au front est une priorité. Des plexiglas ont notamment été installés pour le personnel aux guichets, les conducteurs de tram et de bus n'ont plus eu de contact avec les voyageurs et les contrôles dans les transports ont progressivement disparu afin de protéger le personnel des risques sanitaires.

Situations financières difficiles

La diminution de la cadence des transports depuis le début de la crise a engendré et engendre une baisse des recettes importante pour les entreprises de transports publics. La majorité a fait des demandes d'indemnités de RHT. Dans tous les cas, transfair insiste encore une fois pour que le salaire soit versé dans son intégralité. En ce qui concerne le temps de travail, transfair exige également que les règles soient appliquées correctement en cas de mise en demeure de l'employeur. Il n'est pas acceptable que le personnel doive rattraper ces heures.

Administration publique

Matthias Humbel, responsable de la branche, est engagé dans des dialogues constructifs, principalement avec l'Office fédéral du personnel (OFPER). Les échanges avec l'Administration fédérale des douanes (AFD) ont été intenses et souvent difficiles.

On peut dire de façon générale que dès le départ, le télétravail a été de mise pour la majorité des employés de la branche. Les directives de l'OFPER liées au coronavirus ont parfois trouvé des interprétations et des applications différentes, notamment dans la saisie du temps de travail. transfair a revendiqué des implémentations unifiées et transparentes.

Le long combat de transfair pour le corps des gardes-frontière

transfair a pris au sérieux les besoins de ses membres et leur souhait d'utiliser des masques de protection et a mené plusieurs semaines de négociations intenses avec l'AFD pour l'obtention de masques de protection pour le personnel posté à la frontière. transfair s'est même adressé au conseiller fédéral Ueli Maurer et à l'Office fédéral de la santé publique dans un courrier. Actuellement (état au 18 mai 2020), les collaborateurs de l'AFD postés à la frontière n'ont toujours pas accès à ces masques de protection. transfair avait demandé à l'AFD que les collaborateurs puissent décider individuellement de les utiliser ou non. L'AFD a communiqué que la direction élargie n'entendait pas mettre de masques de protection supplémentaires à disposition du personnel. transfair s'insurge contre cette décision et demande au conseiller fédéral Ueli Maurer de faire acte d'autorité. Sinon, transfair envisagera de nouvelles mesures avec sa présidence (désignée), Stefan Müller-Altermatt et Greta Gysin.

Communication

Des échanges réguliers avec les responsables de Swisscom, cablex et localsearch ont été organisés rapidement. L'engagement du responsable de branche, Robert Métrailler, et des secrétaires régionaux est palpable.

Protection du personnel en priorité

Une majorité du personnel pouvant faire du télétravail, la priorité de transfair a été mise sur le respect des mesures de protection pour les collaborateurs au front. Il s'agit entre autres des employés de cablex qui ont continué à intervenir à domicile,

mais aussi du personnel des quelques Swisscom shops restés ouverts. Des masques de protection, des gants et du gel désinfectant ont été mis à leur disposition par Swisscom.

transfair obtient une prolongation du plan social

Si pour le personnel actif la situation est difficile, les employés touchés par les restructurations ont des préoccupations supplémentaires. transfair a fait preuve de prévoyance et demandé à Swisscom un renforcement du plan social qui assure au personnel concerné une réinsertion professionnelle rapide sur le marché du travail.

La durée du plan social a été prolongée d'un mois pour les salariés concernés par un entretien de licenciement et qui entreront dans le plan social (consultation Worklink) au plus tard le 1er juillet 2020 et pour les salariés qui sont déjà dans le plan social. Les collaborateurs de la catégorie G (modèle d'emploi de 2 ou 3 ans chez Worklink) ne sont pas touchés par cette mesure. transfair se réjouit que son engagement ait porté ses fruits.

transfair à vos côtés avant, pendant et après la crise

transfair continue et continuera à entretenir un dialogue intense avec ses partenaires sociaux. Les collaborateurs ne doivent pas subir les conséquences de la crise du coronavirus. Lors des négociations salariales pour 2021, transfair insistera sur la reconnaissance à donner au personnel qui a prouvé sa fiabilité à toute épreuve et sa flexibilité.

COMBI

NOUVEAU GÉANT LOGISTIQUE

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE
DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS



La commission de la concurrence a donné le feu vert début avril 2020: la nouvelle entreprise de logistique, Swiss Combi SA, peut acquérir une participation de 35 pourcent dans le capital social de CFF Cargo SA. Swiss Combi SA est composée des quatre entreprises de logistique Planzer, Camion Transport, Galliker et Bertschi. Avec la signature du contrat et l'élection du nouveau conseil d'administration de CFF Cargo en avril 2020, les objectifs stratégiques du Conseil fédéral visant une plus grande autonomie et un président externe du conseil d'administration ont été respectés. transfair salue le renforcement du fret ferroviaire, mais pose des exigences critiques.

Transport de marchandises par le rail

Avec cette décision de la commission de la concurrence, l'opérateur ferroviaire intensifiera la collaboration avec les transporteurs routiers. Les CFF restent l'actionnaire majoritaire de CFF Cargo. Le conseil d'administration de CFF Cargo sera désormais composé de deux représentants des CFF et de Swiss Combi SA et d'un président «neutre».

La nouvelle collaboration a souvent été présentée comme un renforcement du transport de marchandises sur le rail. transfair salue ce choix et s'en réjouit. Les moyens de transport rail et route ne doivent plus être opposés, mais collaborer pour élaborer ensemble les meilleures solutions de transport. Malgré tous ces engagements positifs, de nombreuses questions ouvertes persistent. transfair saura si ce nouveau partenariat est réussi si le nombre de clients et le volume du fret ferroviaire augmentent effectivement. Pour transfair, il est en outre

transfair DEMANDE: «LE PERSONNEL DOIT LUI AUSSI SE RENDRE COMPTE DE CE RENFORCEMENT DU FRET.»

clair que le personnel doit pouvoir profiter de cette nouvelle participation. Concrètement, le syndicat pense au développement des conditions de travail et au maintien, voire à la création d'emplois chez CFF Cargo.

transfair a contacté la nouvelle CEO, Désirée Baer, afin de connaître son avis sur le nouveau partenariat:



DÉSIRÉE BAER
CEO CFF CARGO

Désirée Baer, quelles sont les conséquences les plus importantes pour CFF Cargo SA? Et où peut-on s'attendre à des effets visibles du nouveau partenariat dans l'activité quotidienne?

L'expertise de Swiss Combi SA en matière de transport et de logistique contribue à répondre à un nouveau potentiel p.ex. dans le domaine de l'approvisionnement, de l'élimination dans des zones densément peuplées ou dans de nouvelles solutions logistiques de porte à porte. Cela permet à CFF Cargo d'élargir son savoir-faire. En outre, Swiss Combi apporte à notre organisation un esprit et une action

d'entreprise sur la base de structures allégées. Cela ne se ressent pas directement dans l'activité quotidienne. Swiss Combi s'implique surtout au conseil d'administration.

Quels modes de transport et quelles voies de communication seront renforcés, et comment? Quels sont les bénéfices pour CFF Cargo et pour les logisticiens de Swiss Combi SA?

important car les chaînes logistiques sont de plus en plus interconnectées. Les clients veulent des solutions logistiques de porte à porte. Cela vaut donc la peine d'impliquer davantage les clients et les partenaires dans l'entreprise. Les modes de transport peuvent être utilisés selon leurs forces: le rail pour les longues distances entre deux régions économiques, la route pour la distribution fine jusqu'au client final.

Faut-il s'attendre à un nouveau recul du trafic de marchandises par wagons isolés?

En collaboration avec les clients, CFF Cargo a rendu l'offre plus flexible: avec la solution de la vérification du point de desserte, plus de 95 pourcent de la marchandise sont maintenus sur le rail. Le Conseil fédéral attend de la part de CFF Cargo une offre autonome et axée sur le marché qui réponde aux besoins des entreprises réalisant leur logistique par le rail. Le fret ferroviaire dépend donc directement de l'économie. Les points de desserte ainsi que le dimensionnement du TWC doivent être régulièrement évalués.

Qu'en est-il du personnel. Les collaborateurs retirent-ils un avantage concret de ce partenariat?

Avec notre partenaire Swiss Combi, nous pouvons accroître encore notre compétitivité et notre performance économique. Chez CFF Cargo International, ce modèle a fait ses preuves depuis 2011 déjà. Le partenariat peut également ouvrir aux collaborateurs de CFF Cargo des opportunités de carrière chez Swiss Combi.

Faut-il s'attendre à un impact sur les conditions de travail chez CFF Cargo?

L'actuelle CCT de CFF Cargo est entrée en vigueur le 1er mai 2019 et est valable jusqu'en avril 2022. Durant les dernières négociations déjà, nous avons convenu que les partenaires sociaux contribuent de manière constructive aux adaptations de la CCT CFF Cargo, pendant sa durée de validité. En matière de flexibilité et d'orientation client, la route a une avance considérable. La CCT doit nous aider à être viable et compétitif. Avec des profils professionnels attractifs, perméables et adaptés aux chemins de fer.

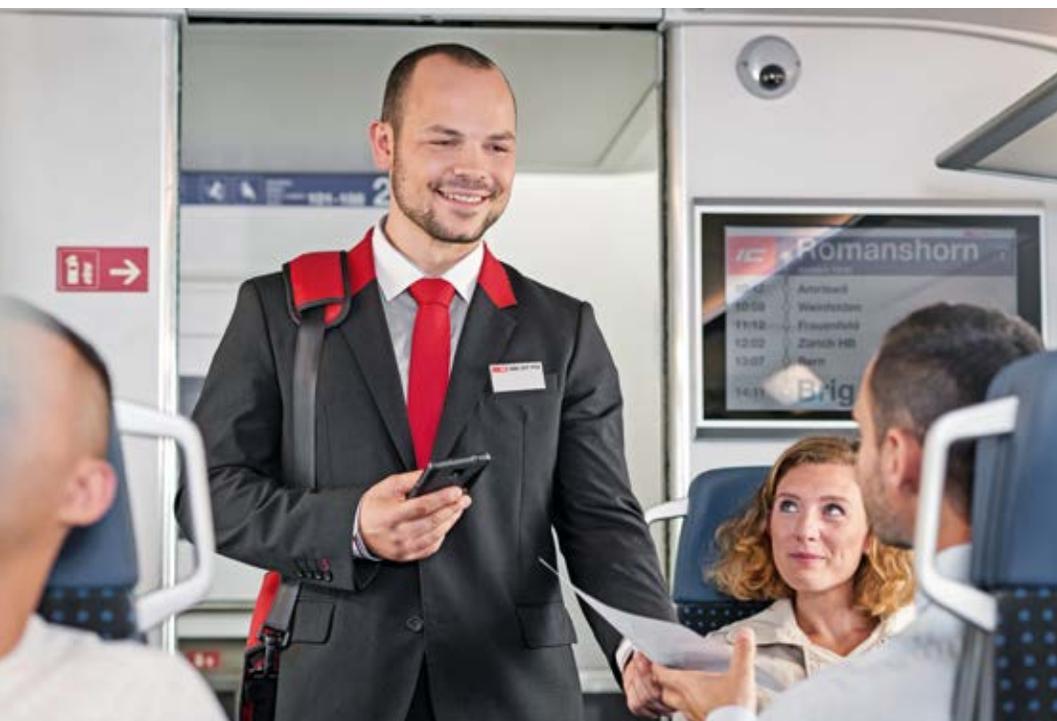
Pour CFF Cargo, il est essentiel de pouvoir employer des salariés qualifiés pour le marché du travail, motivés et fiers de la contribution qu'ils apportent à nos clients et à l'approvisionnement de notre pays. C'est pourquoi nous comptons sur la compréhension de nos partenaires sociaux et sur un partenariat social constructif, comme nous en avons eu l'habitude avec transfair.

BALANCE

PROTECTION DU PERSONNEL

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

transfair A ENRESISTRÉ UN SUCCÈS PARTIEL.



transfair a pris les inquiétudes de ses membres au sérieux et a adressé aux CFF les revendications du personnel d'accompagnement, relatives aux directives de port du badge nominatif, aux normes d'accompagnement et à la protection sur les trains «difficiles». Certaines réponses des CFF sont encourageantes, bien qu'elles ne soient pas réalisables à court terme.

Badges nominatifs

Les supérieurs hiérarchiques dans les régions ont été priés d'accéder aux demandes fondées du personnel d'afficher un pseudonyme. Et pas seulement après une agression contre des salariés. Actuellement, les badges nominatifs qui ne porteraient p.ex. que le prénom, ou le prénom et l'initiale du nom,

ne sont pas encore à l'ordre du jour. Les CFF n'excluent pas d'offrir un jour le choix concernant le badge nominatif. La porte est ouverte pour de futures discussions.

Dans tous les cas, les CFF rejettent l'idée d'un badge portant le numéro de personnel, comme ce sera à l'avenir le cas au corps des gardes-frontière. Dans le service aux clients, et notamment dans le trafic grandes lignes, les assistants clientèle ne doivent pas être des «numéros». Les CFF ne veulent pas non plus totalement renoncer au badge nominatif.

Normes d'accompagnement

La pierre d'achoppement, c'est le personnel disponible. La situation s'améliorera dès que les assistants clientèle supplémentaires seront formés et que les formations de mise à

jour «Du trafic régional au trafic grandes lignes» seront achevées. Les compositions doubles et les autres trains en plusieurs parties seront accompagnés par au moins deux assistants clientèle. Les CFF ne veulent plus forcément garantir «le double accompagnement systématique» dans tous les trains du trafic grandes lignes.

Protection sur les trains «difficiles»

Il est essentiel de saisir systématiquement les notifications d'événements relatifs à la sécurité et à la qualité (ESQ). Les assistants clientèle doivent annoncer les problèmes qui surviennent dans les trains. Les annonces ESQ s'intègrent dans les cellules de sécurité dont fait partie la police des transports (TPO). Cela permet de mettre l'accent sur de nouveaux points pour une meilleure protection, garantie selon les priorités suivantes:

- 1^{re} priorité: les assistants clientèle doivent être présents à deux dans de tels trains;
- 2^e priorité: la TPO renforce sa présence, lorsque cela est possible. Elle manque toutefois de ressources pour accompagner systématiquement tous les trains connus;
- 3^e priorité: convoquer du personnel supplémentaire de Securitrans.

transfair reste vigilant

Les CFF ont montré qu'ils répondent aux revendications de transfair. Même s'il ne faut pas s'attendre à des solutions rapides, des succès intermédiaires devraient pouvoir être présentés. Or, du point de vue de transfair, tous les sujets n'ont pas encore été discutés de manière exhaustive. transfair continue à observer la situation de près et s'engage pour d'autres améliorations et solutions.

S U C C È S

NOUVELLES CCT POUR POSTE CH ET POSTFINANCE

TEXTE: RENÉ FÜRST,
RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

transfair EST FIER DU RÉSULTAT DES NÉGOCIATIONS.



DÉLÉGATION DE NÉGOCIATION CCT POSTFINANCE (D.G.À.D): GÉRALD JEKER, RENE FÜRST, URS HORAT

A l'issue d'intenses négociations, transfair présente fièrement les nouvelles CCT pour Poste CH et PostFinance. transfair se réjouit de ce succès. Des lignes rouges ont pu être défendues, des compromis trouvés, et un pas en avant a été fait sur des questions importantes.

C'est officiel depuis le 7 mai 2020: les salariés de Poste CH et de PostFinance auront une nouvelle CCT à partir du 1er janvier 2021. Le chemin a été long. Tout a commencé au congrès de branche 2018 où transfair a pris le pouls de ses membres. Un accord sur les conditions-cadre du mandat de négociation était vite trouvé: l'objectif était de montrer une certaine flexibilité, tout en conservant le niveau général des conditions d'emploi. La conférence CCT, composée de membres du comité de branche et de tous les comités d'entreprise et de secteur a ensuite mis sur

pied une planification minutieuse: des lignes rouges ont été fixées, des exigences définies, des options tactiques de négociation établies et réunies dans un long catalogue de revendications.

Lancement du marathon des négociations

Les négociations prévoyaient toute une série d'étapes: depuis le plan social (négocié au printemps 2019), en passant par la partie obligationnelle et normative, jusqu'à la rédaction du texte en vue de sa ratification.

Lors du congrès de branche 2019, transfair a pu présenter dans le détail le plan social, puis le ratifier. Mais les négociations des parties «volontaires» de la CCT constituaient la tâche principale. Elles ont duré d'août 2019 à mars 2020. Compte tenu de la pandémie du coronavirus, transfair a pour la première fois procédé à une ratification en ligne. Avec un résultat clair et net: la CCT

Poste CH a été approuvée à 96,23 pourcent; la CCT PostFinance à 96,88 pourcent.

Meilleures conditions de travail – plus concrètement

Avec le soutien massif de ses membres, transfair a réussi à négocier un paquet global équilibré. Il s'agit d'une véritable œuvre de solidarité: créée ensemble et au service d'une large majorité. Mais qu'est-ce qui change concrètement pour moi? transfair est particulièrement fier des améliorations dans les domaines suivants et vous explique pourquoi.

La durée de la garantie d'emploi a été défendue

transfair a pu défendre la durée de la garantie d'emploi de 7 ans, précédant la retraite. Jusqu'ici, la garantie d'emploi allait de 55 à 62 ans; elle va désormais de 58 à 64 voire 65 ans. Ce décalage de la garantie d'emploi vers l'âge ordinaire de la retraite constitue l'élément le plus important: cela évite les lacunes de financement et permet de continuer à constituer un capital épargne de la caisse de pension pendant les années qui comptent le plus. La possibilité d'un départ volontaire à la retraite anticipée à 62 ans avec l'actuelle rente-pont existera toujours.

transfair a également pensé à la génération du baby-boom (jusqu'à l'année de naissance 1965) qui bénéficiera d'une solution transitoire à partir du 1er janvier 2021: la garantie d'emploi vaut dès que la personne est concernée, pour une durée maximale de sept ans, et pas seulement à partir de 58 ans. Si la garantie d'emploi prend fin avant l'âge ordinaire de la retraite, il est possible de maintenir l'emploi, d'un commun accord, ou de recourir à une retraite anticipée avec une rente-pont.



DÉLÉGATION DE NÉGOCIATION POSTE CH (D.G.À.D.) RANGÉE ARRIÈRE: RENÉ-PIERRE THORIMBERT, WERNI RÜEGG, JOACHIM HERRMANN, GALLUS DEFLORIN
RANGÉE AVANT: AHMET ATHMOUNI, RENÉ FÜRST, MARCEL TRÜTSCH, ALBANE BOCHATAY

Mieux séparer vie privée et vie professionnelle

Dans ce domaine, transfair veut aborder deux acquis importants. D'une part, le droit de ne pas être joignable durant son temps libre est enfin inscrit de manière contraignante dans la CCT. D'autre part, les salariés à temps partiel disposent dorénavant de la possibilité de définir des jours fixes durant lesquels ils sont sûrs de ne pas travailler – ou seulement avec leur accord.

Ces deux aspects constituent un pas important vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Car cet équilibre est essentiel. Seuls les salariés qui peuvent se détendre tranquillement durant leur temps libre seront motivés au travail.

Prime de fidélité doublée à partir de 20 ans d'ancienneté

La publication des primes de fidélité négociées en 2016 avait suscité l'indignation. Les collaborateurs de longue date surtout s'étaient montrés irrités de cette nouvelle répartition (une prime de fidélité plus basse, mais après une moindre ancienneté déjà) et y voyaient un signe de mécontentement de la part de l'entreprise. Pour transfair, il était donc clair qu'il fallait faire quelque chose. transfair a courageusement déclaré que la

prime de fidélité était une ligne rouge et annoncé que les négociations seraient interrompues si la Poste ne faisait pas un pas en direction des partenaires sociaux.

transfair a ainsi réussi à obtenir une amélioration. La prime de fidélité a été relevée à 2 semaines, à partir de 20 ans de service. C'est un signe de reconnaissance pour les salariés les plus anciens.

Plus de congé maternité et paternité

Dans ce domaine, d'importantes nouveautés sont à noter pour les jeunes familles. transfair tenait particulièrement à pouvoir avancer en matière de congé paternité. Le syndicat se réjouit que le congé maternité soit élargi de 6 semaines supplémentaires non payées au maximum, en plus des 18 semaines payées existantes.

Le congé paternité qui s'applique désormais aussi à la partenaire d'une mère vivant dans un couple du même sexe est doublé et passe de deux à quatre semaines. Si les deux parents travaillent au sein du groupe, ils peuvent dorénavant cumuler leurs droits aux congés maternité et paternité payés et non payés et répartir toutes ses semaines entre eux, dans le sens d'un congé parental.

Programme de prévention moderne

Si la période du coronavirus nous montre bien une chose, c'est que l'avenir est fait d'incertitudes pour nous tous. Au fil du temps, beaucoup de choses changent, et le contexte dans lequel évolue la Poste peut lui aussi se modifier. Avec le programme de prévention, la Poste veut assumer son devoir de prévoyance et donner à ses salariés une bonne formation au cours de leur carrière à la Poste. Pour qu'ils puissent être compétitifs sur le marché du travail. Ce qui est nouveau, c'est que tout un chacun aura dorénavant le droit de se faire conseiller en matière de perfectionnement par des professionnels du centre de carrière.

transfair trouve cette nouveauté très positive. En complément, il est également important que les collaboratrices et les colla-

CCT CARPOSTAL

Chez CarPostal, les négociations s'avèrent plus ardues, elles sont toujours en cours. Ici aussi, transfair a défini des lignes rouges et tient absolument à obtenir des améliorations dans certains domaines.

LES NOUVELLES CCT PERMETTENT DE MIEUX CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE.

borateurs aient leur mot à dire en ce qui concerne la réalisation des souhaits de formation continue. Sous l'ancienne CCT, ils dépendaient du bon vouloir de leur supérieur hiérarchique. Si ce dernier s'y opposait, le souhait de formation continue n'aboutissait pas. La nouvelle CCT offre la possibilité de recourir à une procédure d'escalade et de discuter de ses souhaits de formation à un plus haut niveau. Pour transfair, ce découplage est très précieux.

Tout est bien qui finit bien?

C'est comme lors d'une randonnée en montagne. Que fais-tu après être arrivé en haut? Tu restes un moment, admires la vue, te restaures, puis vient le moment où tu dois soit continuer ta randonnée ou redescendre. Il en va de même pour une CCT. Surtout lorsque celle-ci se situe déjà à un niveau élevé, comme celle de 2016. La poursuite de la «randonnée», soit l'amélioration de la CCT, était

un enjeu important. Mais transfair a très bien réussi, de vieux impairs ont été compensés, de nouvelles évolutions importantes se sont ajoutées. transfair est très satisfait du résultat et de cette «œuvre de solidarité» à laquelle tous les partenaires sociaux ont travaillé conjointement.



SCANNEZ MAINTENANT LE CODE QR ET REGARDEZ LA VIDÉO SUR LA NOUVELLE CCT

CCT PostFinance – les différences

La majeure partie du contenu de la CCT PostFinance SA est identique à celle de Poste CH. Les petites différences vous sont présentées dans le tableau.

SUJET	DIFFÉRENCE
Exceptions du champ d'application de la CCT	Dorénavant, seuls les collaborateurs au-dessus de l'échelon de fonction 10 sont exclus de la CCT. Les collaborateurs jusqu'à l'échelon de fonction 10 peuvent choisir entre la CCT ou un contrat de cadre.
Courtes pauses	Les collaborateurs ont droit à un maximum de deux pauses rémunérées par jour (CCT Poste CH 1x15 minutes par jour)
Classement des fonctions	Chez PostFinance, le paragraphe traitant du classement des fonctions par échelon de fonction comprend une réglementation supplémentaire qui doit tenir compte de la transformation digitale.
Parts variables du salaire	Il est explicitement stipulé que PostFinance a le droit d'appliquer des systèmes de rémunération variables.
Salaire minimum	Le salaire minimum des échelons de fonction 1 et 2 dans la région D a été augmenté de 200 CHF pour atteindre 50200 CHF.
Plages salariales supérieures	La CCT PF SA réintroduit un plafond pour les plages salariales supérieures.

COMMENTAIRE

René Fürst
Responsable
de branche
Poste/Logistique



Solidarité

Le mot latin «solidus» signifie durable, vrai, consistant, il forme la base du mot «solidarité». La solidarité est un principe fondamental de la démocratie. Sans elle, la démocratie serait inconcevable. Au fond, la solidarité ne vise pas à rééquilibrer les différences entre riches et pauvres, ni à comparer ce que je reçois et ce que tu reçois.

Avec la présente CCT améliorée, le plan social actualisé et le programme de prévention novateur, transfair présente un vrai paquet de solidarité. Ici, la solidarité signifie «cohésion inconditionnelle sur la base de visions et objectifs communs». Le but n'est-il pas que toute le monde aille bien? Nous pouvons tous nous réjouir d'un résultat incroyablement varié et attractif des négociations. Et celui qui pense qu'il n'en profite pas se trompe.

C'est grâce à transfair en tant que partenaire social habilité à signer et ses membres que ces négociations ont eu lieu, que ce formidable paquet de solidarité a vu le jour et que vous pouvez continuer à profiter d'excellentes conditions d'emploi. Un grand merci aux membres de la conférence CCT qui, par leur engagement, se sont solidairement engagés pour tous les autres.

Surtout en ces temps difficiles qui nous montrent que la solidarité est plus que jamais vitale, il est bon de savoir que le présent paquet global protège les salariés et leur est utile: de manière durable, vraie et consistante.

QUOTAS

**OBJECTIF:
PLUS DE FEMMES
CADRES**

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE
DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair DEMANDE DES OBJECTIFS QUALITÉ PLUS AMBITIEUX.



La Confédération fixe les paramètres de sa gestion du personnel pour la prochaine législature jusqu'en 2023. Davantage de femmes cadres et de meilleures valeurs dans le style de conduite, tels sont deux des objectifs qu'elle va adapter. transfair demande des valeurs cibles plus ambitieuses.

Quelle doit être la proportion de femmes dans les plus hautes fonctions de cadre de la Confédération? Combien de collaborateurs doivent être de langue maternelle italienne? La Confédération se penche actuellement sur ces questions et fixe des valeurs cibles pour chaque législature de quatre ans.

Davantage de femmes dans l'encadrement

Pour la période écoulée de 2016 à 2019, la Confédération visait une proportion de femmes de 33 à 40 pourcent parmi les cadres moyens, de 20 à 25 pourcent parmi

les cadres supérieurs. La Confédération a atteint ces valeurs. Il s'agit de fixer les objectifs pour les quatre ans à venir.

transfair demande de fixer des objectifs ambitieux. Une fourchette de 38 à 45 pourcent pour les cadres moyens, de 27 à 32 pourcent pour les cadres supérieurs doit être réalisable. Ce qui semble modeste demandera toutefois un certain effort lors du recrutement. A juste titre, car nous sommes encore très loin d'une proportion égale de 50 pourcent de femmes. C'est pourquoi il est d'ores et déjà clair pour transfair que ces valeurs devront être une nouvelle fois revues à la hausse pour la période à partir de 2024.

Les collaborateurs, la ressource la plus importante

La valeur de l'administration fédérale se mesure à ses collaborateurs. Leur engagement, leur implication et leur satisfaction sont les facteurs déterminants. Ceux-ci se

mesurent aux valeurs cibles pour l'implication, la santé du personnel et l'évaluation du style de conduite. De ce fait, transfair s'engage pour que ces indicateurs soient encore augmentés.

transfair est conscient que l'administration se situe déjà à un niveau élevé sur ces points. Il est néanmoins essentiel que la Confédération soit disposée à en poursuivre l'amélioration. Les discussions entre les partenaires sociaux sont en cours. La décision du Conseil fédéral est encore en suspens.



SCANNEZ LE CODE QR
ET OBSERVEZ LES
CHIFFRES ACTUELS.

CO₂

LE TRAIN AU LIEU DE L'AVION

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE
DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

LE CONSEIL FÉDÉRAL RÉDUIT LES ÉMISSIONS CO₂ LIÉES AUX VOYAGES.



L'administration fédérale veut baisser de quelque 30 pourcent les émissions de CO₂ liées aux voyages en avion de ses employés d'ici 2030 et adapte en conséquence les directives pour les voyages de service. Ainsi, les trajets inférieurs à une durée de six heures doivent désormais être effectués en train. transfair a pris position par rapport à ce projet et plaide pour des solutions plus courageuses.

De nouvelles règles doivent s'appliquer aux voyages de service du personnel de la Confédération, à partir du deuxième semestre 2020: si le trajet de porte à porte est inférieur à six heures, le voyage devra se faire en train. Les voyages vers la Cour de justice européenne à Luxembourg ou vers le Conseil

de l'Europe à Strasbourg seront donc dorénavant plus respectueux du climat.

Adaptation de la classe de vol

La Confédération adapte en même temps les règles concernant le choix de la classe de voyage. La classe affaires ne pourra être réservée que lorsqu'un vol direct dure au minimum neuf heures; ou onze heures pour un vol avec escale. Cette mesure permet également de diminuer les émissions de CO₂. Globalement, le Conseil fédéral veut réduire l'impact environnemental des voyages en avion du personnel de l'administration fédérale de 30 pourcent d'ici 2030. C'est un objectif louable que le Conseil fédéral s'était déjà fixé en 2019. Avec le train de mesures sur le climat pour l'administration fédérale, l'ensemble des émissions de CO₂ de l'administration doit être réduit de 50 pourcent par rapport à 2006, d'ici 2030.

Pourquoi pas plus d'audace?

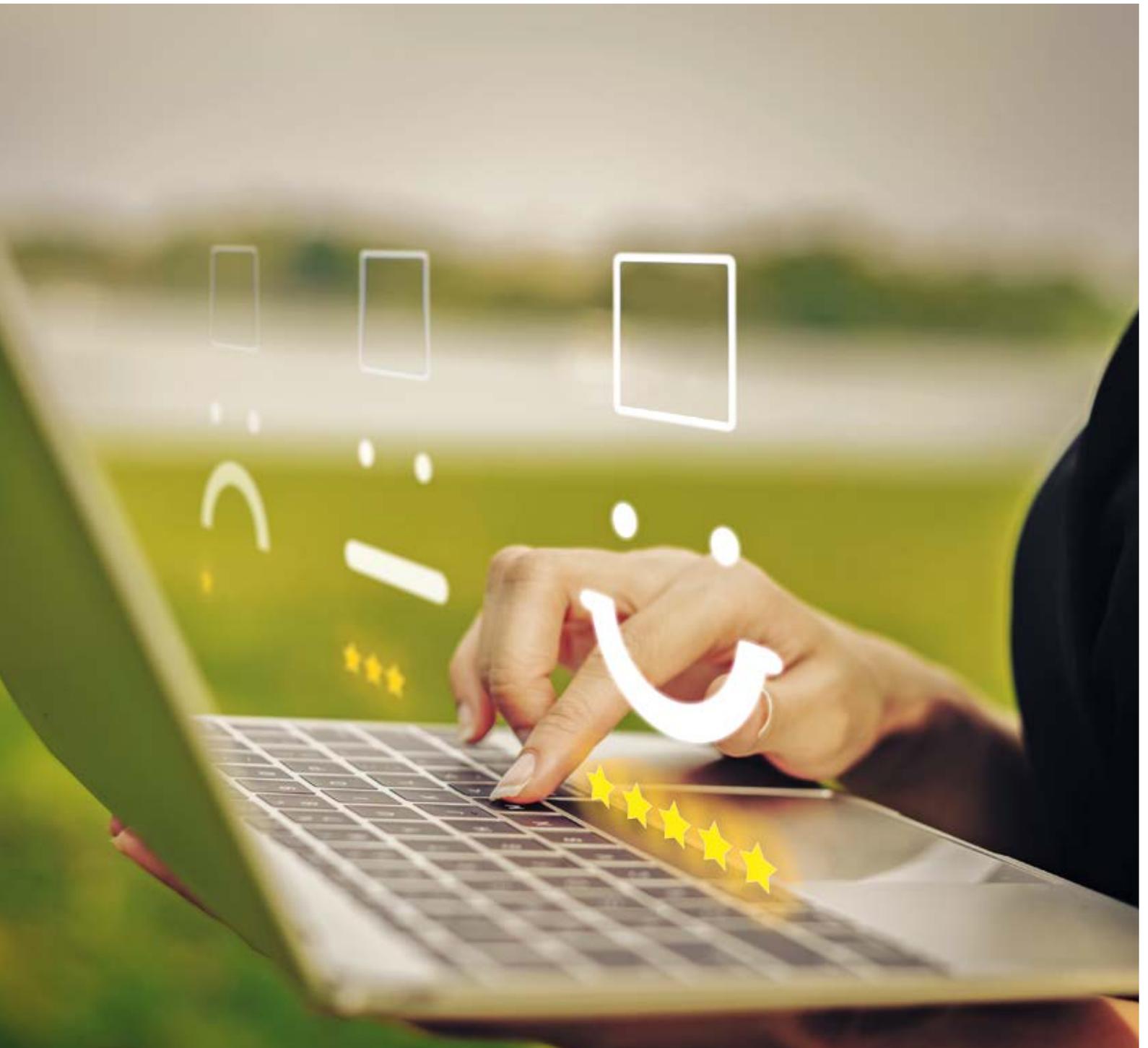
transfair a pris position par rapport aux règlements prévus et trouve que l'on pourrait aller encore plus loin. Pourquoi ne pas tenir compte de l'écart de temps entre un voyage en avion et en train? Un voyage à destination de Maastricht sert d'exemple: le trajet en train dure sept heures. L'avion est donc autorisé. Mais le gain de temps en avion n'est que d'une demi-heure. Est-ce que ça vaut vraiment la peine de prendre l'avion dans ce cas?

C'est pourquoi transfair propose un autre critère: le voyage de service peut se faire en avion à partir du moment où cela permet de gagner plus de deux heures sur le trajet.

CCT

**TU AS
LA PAROLE!**

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION



RENOUVELLEMENT DE LA CCT OU NÉGOCIATIONS? TON AVIS COMPTE. PARTICIPE AU SONDAGE EN LIGNE DE transfair.

Ce sondage, adressé aux collaborateurs et aux collaboratrices soumis à la convention collective de travail (CCT), est disponible jusqu'au 8 juin 2020 sur l'intranet de Swisscom et de cablex ou sur le site internet de transfair.

Pourquoi maintenant?

Les dispositions des deux CCT le mentionnent: «Les CCT de Swisscom et de cablex sont en vigueur depuis le 1er juillet 2018 jusqu'au 30 juin 2021. Si aucune des parties à la CCT ne sollicite par écrit une négociation du renouvellement d'ici le 31 décembre 2020, la présente CCT sera reconduite automatiquement d'un an jusqu'au 30 juin 2022. Les parties à la CCT se déclarent prêtes à entamer des discussions sur sa prolongation ou son renouvellement au moins six mois avant qu'elle ne prenne fin.» Afin de respecter le calendrier, le comité de branche de transfair a décidé de se pencher sur les dispositions des CCT respectives pour évaluer l'opportunité de les améliorer et/ou de les compléter. Or, transfair ne veut pas limiter cette évaluation à ses seuls organes, mais recueillir les avis de ses membres ainsi que du personnel de Swisscom et de cablex.

Définir les points à développer

transfair veut savoir exactement où le bâtiment et où il reste une marge de manœuvre. Les questions du sondage concernent les éléments suivants de la CCT:

- La durée du travail
- Le salaire et les allocations
- Le développement professionnel, la formation continue et le perfectionnement
- Les vacances
- L'équilibre entre vie professionnelle et familiale (par ex. congé maternité et congé paternité)
- La protection des données et de la personnalité
- Le plan social
- Le droit de participation (syndicats, Représentation du personnel)

Cette liste n'est toutefois pas exhaustive. Chaque participant(e) pourra émettre ses réflexions ou ses propositions sur des points qui ne sont pas mentionnés.

Participez au sondage!

Ce sondage donne à chacune et à chacun la chance de s'exprimer et de transmettre son avis. Alors saisis cette opportunité et participe au sondage.

Les propositions seront analysées et consolidées par les membres des comités d'entreprise transfair. Le résultat des travaux sera soumis à l'approbation de l'assemblée de branche. transfair remercie toutes les personnes qui consacreront quelques minutes à ce sondage.

Confidentialité

Le sondage est anonyme et n'est pas lié à des informations personnelles qui permettraient d'identifier un individu. Les réponses à ce sondage seront traitées de façon confidentielle. Si les personnes qui répondent à ce sondage souhaitent contacter transfair, leurs demandes seront également traitées confidentiellement. Le personnel de transfair est soumis au secret professionnel.

IL TE SUFFIT DE SCANNER
LE QR CODE OU DE TE RENDRE
SUR LE SITE INTERNET
WWW.TRANSFAIR.CH/CCTCOM.



BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2020

PROCHAINE PARUTION

N° 3, 22 juin 2020

DÉLAI D'INSERTION

14 juin 2020

Agenda et coronavirus

Depuis que le Conseil fédéral a qualifié l'état de «situation extraordinaire» le 16 mars 2020, il faut respecter une distance sociale, soit éviter tout contact physique. En outre, à ce jour (18 mai 2020), les rassemblements de plus de 5 personnes sont interdits.

transfair a donc recommandé à toutes ses sections d'annuler tous les événements prévus jusqu'à nouvel ordre.

L'annulation définitive incombe aux sections. En cas de questions, vous pouvez directement contacter le président ou la présidente de votre section.

TOUTES LES BRANCHES

Pensionierte Bern Wanderungen

Alle Wanderungen für das Jahr 2020 sind abgesagt (Mai-November). Alle potenziellen Teilnehmer wurden persönlich informiert. Sofern es die externen Umstände erlauben, wird 2021 wieder ein normales «Wanderjahr» sein.

Freizeitkommission

60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald 17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt.

Detaillierte Programme können ab sofort verlangt werden bei:

Hermann Fässler, hermann.faessler@bluewin.ch,
M 079 633 84 22.

Region Ost

Sommer Abenteuer Event

Sonntag, 12. Juli 2020

Die Region Ost von transfair lädt zum erstmaligen Sommer Abenteuer Event. Das River-Rafting wird ein grosser Spass. Um 12.30 Uhr ist der Treffpunkt am Bahnhof Ilanz. Verschiebung zum Fluss. 13.30 Uhr Start River Rafting nach Reichenau. Heisse Dusche, kleiner Aperero mit belegten Brötchen, etwas Süssem, Kaffee, Tee, Getränke und ein Cava Cüpli zum Anstossen auf das einmalige Erlebnis. Die Platzanzahl ist limitiert. Deshalb gilt «dr schnäller isch de gschwinder». Der Anlass findet statt, da die Abstands- und Hygieneregeln des BAG eingehalten werden können. Nach Anmeldefrist wird Philipp über die Details informieren.

Anmeldungen bis 15. Juni 2020 an:

Philipp Bernhardt und Bruno Schäppi,
zuerich@transfair.ch, 075 420 36 39.



POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

40 Jahre ChPTT/transfair

Montag, 8. Juni 2020

Das Jubiläumsfest der Pensioniertenvereinigung ChPTT und transfair Basel findet nicht statt.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

transfair

FORMAT SPÉCIAL POUR LE MAGAZINE 20/03

DE TEMPS EN TEMPS, transfair TENTE UN NOUVEAU CONCEPT. CE SERA LE CAS POUR LE MAGAZINE 20/03. CETTE ÉDITION SPÉCIALE METTRA L'ACCENT SUR L'AGENDA. LE MAGAZINE SPÉCIAL ATERRIRA DANS LES BOÎTES AUX LETTRES AVANT LES VACANCES D'ÉTÉ (AUTOUR DU 30 JUIN 2020). LA DATE LIMITE POUR L'ENVOI DES ENTRÉES D'AGENDA A AINSI ÉTÉ MODIFIÉE: **LE 14 JUIN 2020.**

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung zum Gröttli

Montag, 6. Juli 2020

Wir treffen uns um 13.30 Uhr beim Badischen Bahnhof (Tramhaltestelle). Laufen ca. 1 Std. Richtung Riehen und werden beim Gröttli «Irene», Landauerstrasse 131, 4058 Basel, einkehren. Nichtwanderer gehen mit Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und gehen links die Landauerstr./Rauracherweglein ins Gartenrestaurant Gröttli.

Ob die Wanderung stattfindet, kommt darauf an wie Bundesbern Anfang Juni über die weiteren Massnahmen entscheidet. Von diesem Entscheid ist abhängig, ob die Wanderung stattfindet oder nicht.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch.

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Ausflug, Romoos

Mittwoch, 10. Juni 2020

Aufgrund der Corona-Situation ist dieser Ausflug abgesagt worden.

Auskünfte gibt es bei:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung ins Diemtigtal

Mittwoch, 8. Juli 2020

Aufgrund der Corona-Situation ist dieser Ausflug abgesagt worden.

Auskünfte gibt es bei:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.



Kategorie Lokpersonal

Reise 2021 nach Graz

9. Mai bis 13. Mai 2021

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

Auskünfte sind erhältlich bei:

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



POUR FINIR

AVEC LE CORONAVIRUS, LA SUISSE VIT SA PIRE CRISE DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES. LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE A ÉTÉ BRUSQUEMENT FREINÉE. DANS CETTE PÉRIODE DIFFICILE, LA POPULATION S'EST RENDUE COMPTE D'UNE CHOSE: LES OFFRES DU SERVICE PUBLIC SONT RÉELLEMENT D'UNE IMPORTANCE SYSTÉMIQUE ET ELLES CONTINUENT À FONCTIONNER PARFAITEMENT, MALGRÉ DES CONDITIONS RENDUES DIFFICILES, GRÂCE AUX FORMIDABLES COLLABORATEURS.



TEXTE: ADRIAN WÜTHRICH, PRÉSIDENT DE TRAVAIL SUISSE ET ANCIEN CONSEILLER NATIONAL

SERVICE PUBLIC MALGRÉ LE CORONA

Le bon fonctionnement du service public a ses raisons. D'une part, les administrations publiques ont travaillé de manière très rapide, pragmatique et professionnelle. L'aide promise arrive à bon port. Même d'autres pays se sont intéressés aux solutions suisses. D'autre part, les différentes entreprises du service public ont réussi à approvisionner la population et l'économie de façon fiable. Tout cela sera un avantage lors de la reprise économique.

Une des conclusions importantes de cette crise est que la Suisse est bien inspirée de continuer à prendre soin de son service public. Il faut empêcher de nouvelles privatisations, car le marché libre ne fonctionne pas bien en période de crise. La situation actuelle le montre: la participation majoritaire que détient la Confédération dans Swisscom ou le monopole des lettres de la Poste sont judicieux. Il ne faut tenter aucune expérience. En ce qui concerne les biens et services importants – par exemple les masques de protection –, il convient de réévaluer l'approvisionnement économique du pays à l'issue de cette crise.

Même si la desserte de base est assurée, certaines entreprises du service public ont dû réduire leur offre et renvoyer leurs collaborateurs à la maison, tout en continuant à leur verser le salaire. Reste à savoir si une entreprise juridiquement autonome qui est en mains de la Confédération a le droit au chômage partiel. Si la réduction de l'horaire de travail liée au coronavirus n'est pas possible par le biais de l'assurance-chômage, la Confédération, les cantons et les communes doivent prendre le relais. Après tout, c'est ce qu'ils font pour les entreprises strictement privées. Il est inacceptable que Swiss touche les indemnités de chômage partiel, soit sauvée par la Confédération à coup de milliards, tandis que les entreprises proches de la Confédération supportent le fardeau de la crise du coronavirus encore pendant des années et que leurs salariés en fassent les frais!



«COVID-19: la meilleure défense contre une invasion extraterrestre.»

Méro