

transfair

N° 4 décembre 2025

magazine

Le journal des membres



Loisirs plutôt que burnout

L'intelligence artificielle (IA) doit être au service de l'humain

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Action « Une heure de salaire » de Brücke Le Pont	05
Loisirs plutôt que burnout : entretien avec Dalith Steiger, experte en IA	06
transfair s'oppose aux délocalisations chez Swisscom et à la Poste	21
transfair a pris position par rapport aux « Bilatérales III »	22
Agenda	23

Administration publique

Révision de la loi sur le personnel de la Confédération : ce qui change	09
Nouvelle attaque contre le personnel fédéral : transfair dit stop	10

ICT

Sécurité – chez Swisscom et en Suisse	11
---------------------------------------	----

Transports publics

Congrès de branche : la mobilité du futur	14
Biographies à multiples facettes : de DJ à pilote de tram	16

Poste/Logistique

À quoi ressemblera la Poste de demain ?	18
Élections au conseil de fondation de la CP Poste : Luise Bornand réélue	20

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Merci de prendre le temps de lire notre nouveau magazine. C'est le dernier dans sa forme actuelle. À partir de 2026, nous réorienterons notre magazine destiné aux membres : il sera davantage axé sur les informations de fond que sur l'actualité. Nous continuerons à rendre compte des développements actuels concernant les négociations salariales ou les conventions collectives de travail (CCT), mais principalement en ligne. Le magazine papier ne paraîtra plus que deux fois par an, mais tu y trouveras des informations passionnantes sur des thèmes d'actualité liés au monde du travail dans le service public – pour en savoir plus, consulte les pages 4 et 23.

Tu es toujours en train de lire ? Alors tu prends vraiment le temps, ce que nous apprécions beaucoup, car nous savons que la période de l'Avent est souvent stressante. Pour le personnel du service public, le temps est une denrée rare, aussi en dehors de cette période. Souvent, le temps de travail est exploité jusqu'aux limites légales. Et avec l'introduction croissante de l'intelligence artificielle (IA), le risque est grand de voir encore le stress et la pression augmenter. transfair estime que ce n'est pas acceptable. L'IA doit soulager le personnel, et non le surcharger. L'entrepreneure et experte en IA Dalith Steiger-Gablinger en est également convaincue – plus d'informations à ce sujet à partir de la page 6.

Dans la branche Administration publique, transfair estime qu'il est temps de lancer un appel au Conseil fédéral en raison d'une nouvelle attaque contre le personnel fédéral. transfair dit stop – voir à la page 10. Dans la branche Poste/Logistique, nous sommes en avance sur notre temps : nous imaginons la Poste de demain et soulignons à nouveau l'importance de préparer le personnel à la numérisation. Plus d'informations à partir de la page 18.

Je te souhaite bonne lecture et beaucoup de temps pour toi et tes proches pendant la période de l'Avent !

Greta Gysin
Présidente transfair



Informations intéressantes

Brèves informations sur des activités importantes des branches; elles montrent ce que transfair entreprend et réalise pour ses membres.

transfair

Nouveau magazine transfair dès 2026

Le magazine transfair prend une nouvelle orientation : jusqu'à présent, notre magazine destiné aux membres servait principalement à t'informer des dernières évolutions dans les branches de transfair. Nous continuerons à le faire, mais principalement en ligne. Cela nous permettra de coller au plus près de l'actualité.

Le magazine imprimé deviendra un média de fond. À partir de 2026, il ne paraîtra plus que deux fois par an et chaque numéro sera consacré à un thème lié au monde du travail actuel et futur dans le service public, par exemple l'automatisation ou la gestion du stress.



Alors où sont les actualités ?
Tu trouveras ici les dernières nouvelles de transfair en ligne

ICT

Swisscom : repos sans e-mails !

Les e-mails professionnels le week-end ou tard le soir tendent à se généraliser chez Swisscom, comme nous l'ont signalé nos membres. Officiellement, il n'y a aucune obligation d'y répondre en dehors des heures de travail régulières. Néanmoins, les messages – en particulier ceux provenant de supérieurs hiérarchiques – génèrent souvent une pression qui engendre du stress et nuit au repos dont nous avons tant besoin.

De ce fait, transfair a demandé à Swisscom de mieux prendre en compte le « droit à la déconnexion pendant le temps libre ». Ce droit est inscrit dans la convention collective de travail (CCT). Pour qu'il ne reste pas lettre morte, il faut que l'entreprise envoie des signaux clairs et renforce la sensibilisation à ce sujet.

Transports publics

La sécurité dans le train a un prix

Lors de la session d'hiver 2025, le parlement se prononcera sur le crédit d'engagement de la Confédération pour les indemnités 2026–2028 en faveur du transport régional de voyageurs. transfair a de nouveau sollicité une augmentation du crédit. Notre argument principal : la hausse des coûts liés à la sécurité du personnel et des voyageurs.

Et transfair exerce un lobbying contre les mesures d'austérité fédérales (le programme d'allègement budgétaire 2027) dans les TP. La suppression prévue des moyens alloués au fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) pourrait avoir des incidences sur l'entretien du réseau et sur d'importants aménagements ferroviaires. De plus, nous rejetons clairement la réduction des moyens pour les trains de nuit ou les nouvelles offres transfrontalières.

Poste/Logistique

CarPostal et IMS : Fahrspesen steigen ab 2026

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord : à partir du 1^{er} janvier 2026, les indemnités kilométriques chez CarPostal et Poste Immobilier Management et Services (IMS) passeront de 60 à 70 centimes pour les déplacements professionnels en voiture, de 30 à 45 centimes pour les déplacements en scooter, cyclomoteur ou vélo. Les autorités fiscales n'ont toutefois pas approuvé cette adaptation. La Poste s'en tient néanmoins au résultat des négociations : l'augmentation sera versée sous forme de salaire, le solde restant comme auparavant sous forme de frais. transfair se réjouit pour le personnel d'IMS et de CarPostal. Le personnel des autres secteurs de la Poste doit encore patienter.

Administration publique

Les négociations salariales 2026 avec la Confédération sont terminées

La dernière session de négociation pour les salaires 2026, avec la conseillère fédérale Keller-Sutter, a eu lieu fin novembre. transfair t'informerait du résultat dès que celui-ci aura été confirmé par le Conseil fédéral. Cependant, c'est le parlement qui aura le dernier mot. Il devra approuver ce résultat lors de la session d'hiver, dans le cadre du budget. Comme le montre l'expérience des dernières années, le parlement accorde malheureusement de moins en moins d'importance au partenariat social au sein de l'administration fédérale et tentera probablement de réduire l'augmentation. Nous mettrons à profit nos contacts au sein des Chambres et ferons notre possible pour empêcher cela.

Plus d'infos sur
[transfair.ch](https://www.transfair.ch)

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, transfair

Prix : Inclus dans la cotisation

Parution : 4 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen

Typographie : Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen

Images : Adobe Stock/agratitudesign, Adobe Stock/Alexey Novikov, Adobe Stock/Davide Angelini, Adobe Stock/peopleimages.com, Adobe Stock/RRF, Barbara Hess pour transfair, Brücke Le Pont, Gaby Möhl/transfair, La Poste Suisse, Le Parlement suisse, mis à disposition, Remo Neuhaus, Stephan Bornick

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

Une heure de salaire change la donne

L'action « Une heure de salaire » de Brücke Le Pont aide les travailleuses et travailleurs des pays du Sud à se battre pour leurs droits.



Ton salaire horaire peut faire la différence : avec 35 francs, tu permets par exemple à une ouvrière textile au Salvador de participer à un atelier sur les droits du travail. Elle y apprendra à connaître ses droits et à les faire valoir. En effet, beaucoup ne reçoivent qu'une fraction du salaire qui leur est dû.

Carmen Viuda de Rodas travaille dans une usine textile salvadorienne. On lui a promis 300 dollars US par mois, soit le salaire minimum légal. En réalité, elle ne touche que 28 dollars. Par mois. « Les propriétaires de l'usine nous ont dit que nous devons mieux travailler, alors que nous avons déjà convenu du salaire », raconte Carmen. Pire encore : l'usine prélève des cotisations pour la sécurité sociale, mais ne les paie jamais. Une double escroquerie.

L'exploitation est fréquente dans les maquilas, ces usines textiles d'Amérique latine. Carmen dépose une plainte auprès du ministère du Travail et du procureur général. Sans assistance juridique, elle n'a pratiquement aucune chance. Beaucoup de ses collègues abandonnent.

L'impact de ton don

C'est précisément là qu'intervient Brücke Le Pont, grâce à ton don. L'œuvre d'entraide soutient les ouvrières du textile en leur proposant des formations sur les droits du travail, des conseils juridiques et un accompagnement dans les procédures judiciaires. Au cours des cinq dernières années, plus de 4000 travailleuses ont ainsi récupéré des salaires impayés d'une valeur de 9,3 millions de dollars.

Le procès de Carmen est toujours en cours. Mais elle ne baisse pas les bras : « J'ai appris à me battre et je connais désormais ma valeur en tant qu'ouvrière. »

Quand l'engagement paie

Alba Luz Murillo Paredes, originaire du Honduras, sait que la persévérance paie. Les médecins lui ont diagnostiqué une tendinite à l'épaule droite, une blessure liée au travail. Par peur d'être licenciée, elle n'a rien dit. C'est grâce à Brücke Le Pont qu'Alba a pris conscience de ses droits.

Elle s'est battue pendant cinq mois avec l'aide d'une avocate. Ses efforts ont payé : Alba peut désormais travailler à un autre poste et touche un salaire plus élevé. « Je me sens aujourd'hui plus sûre de moi et je m'engage pour les droits de mes collègues », déclare-t-elle fièrement.

Ton don fait la différence

Avec l'action « Une heure de salaire », Brücke Le Pont soutient des personnes comme Carmen et Alba. Ton don finance par exemple des consultations juridiques ou des ateliers sur les droits du travail. C'est toi qui décides du montant et du rythme de tes dons. Chaque contribution compte. Carmen, Alba et plus de 770 000 personnes bénéficiaires des projets de Brücke Le Pont te remercient.

Texte: Lea Lüthy,
Responsable communication transfair

Les populations du Salvador et du Honduras ont besoin de toi !

Pour les personnes dans nos pays d'intervention, l'équivalent d'une heure de ton salaire représente une vie à l'abri de l'exploitation. Tu veux aider ? Scanne le code QR ou rends-toi sur www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion





« L'humain est le capital principal »

L'intelligence artificielle (IA) permet de gagner du temps. Cela devrait profiter au personnel, selon transfair et l'experte en AI.

De plus en plus de stress et de pression, c'est souvent une amère réalité au travail. Dalith Steiger-Gablinger conseille les entreprises sur l'utilisation stratégique de l'intelligence artificielle (IA). Elle en est convaincue : l'IA nous fait gagner du temps et nous aide même à atteindre la semaine de 30 heures. Sa vision : une économie d'avenir humaine.

Madame Steiger, Noël approche – est-ce une période paisible ou stressante pour vous ?

Pour moi, c'est une période très paisible. Je ne me mets pas la pression d'acheter mille cadeaux, par exemple. Je préfère offrir du temps à ma famille et à mes amis, une denrée rare dans le monde actuel.

C'est aussi le cas dans le monde du travail. Vous êtes experte en intelligence artificielle (IA) : comment l'IA influence-t-elle les ressources temporelles du personnel ?

L'IA prend en charge de plus en plus de travaux répétitifs, optimise les processus ou accomplit des tâches où la rapidité et la qualité sont primordiales. Dans ces domaines, les systèmes d'intelligence artificielle nous surpassent déjà souvent. Le temps ainsi gagné permet de consacrer davantage d'heures de travail à des tâches liées à l'humain. Le personnel soignant dans les maisons de retraite peut se consacrer davantage aux patients au lieu de s'occuper de tâches administratives, par exemple. Les services à la client

èle ont plus de temps pour le contact direct avec les clients. Je suis mathématicienne de formation. En faisant le calcul, je suis convaincue que l'IA nous fait gagner un temps précieux.

Honnêtement, chez transfair, nous sommes sceptiques. Nous craignons que les entreprises utilisent les gains de productivité pour réduire leurs coûts, c'est-à-dire pour supprimer des emplois. Et que le personnel restant subira encore plus de stress.

Je comprends ce scepticisme, qui est en partie justifié. Mais en tant qu'entrepreneure qui ne se concentre pas sur le profit à court terme, je sais que les employeurs doivent assumer leurs



“

Il n'est dans l'intérêt ni de la société ni de l'économie que les employeurs exploitent leur personnel.

”

Dalith Steiger-Gablinger,
cofondatrice de la société de conseil en IA
SwissCognitive

aussi en tant que client-e-s. Quel intérêt les entreprises ont-elles à ce que tout le monde soit épuisé et que plus personne ne consomme ? Il n'est dans l'intérêt ni de la société ni de l'économie que les employeurs exploitent leur personnel. Je pense qu'il est important d'investir le temps gagné grâce à la technologie dans des tâches qui plaisent au personnel, mais aussi dans une véritable prospérité temporelle. J'entends par là : plus de temps libre pour le personnel.

Vous dites : l'IA nous permet de travailler 30 heures par semaine pour le même salaire.

Tout à fait. D'autres pays européens ont même réussi, avant l'IA, à maintenir la compétitivité de leur économie avec un modèle de semaine de travail « 30 plus ». Grâce à l'IA, nous accomplissons désormais plus de travail dans le même laps de temps. Nous constatons déjà chez nos clients que l'IA fait augmenter lentement, mais sûrement, la production économique. Les employeurs devraient mesurer la production de l'entreprise, et non la présence de leur personnel. Cela laisse plus de temps pour la vie privée : famille, sport, amis.

Compte tenu de la pression actuelle sur les coûts, est-ce vraiment réaliste ?

Les arguments économiques sont convaincants : les entreprises qui prennent soin de leur personnel ont visiblement plus de succès. De plus, une réduction du temps de travail hebdomadaire permet de réduire les coûts de la santé et la charge qui pèse sur l'État. Trop de familles sont

sous pression parce que les deux parents ont une charge de travail énorme, ce qui a souvent un impact négatif sur la vie familiale et entraîne une perte importante de qualité de vie.

Supposons que l'économie d'avenir humaine s'impose : tous les emplois ne survivront pas pour autant.

Oui, toute introduction d'une nouvelle technologie s'accompagne de cas de rigueur. Il faut alors trouver des solutions



À propos

Dalith Steiger-Gablinger (54 ans) est mathématicienne spécialisée en biologie computationnelle (computational biology). En 2016, elle a fondé la société de conseil en IA « SwissCognitive », qui conseille les entreprises dans leur stratégie en matière d'IA et investit dans des start-ups spécialisées dans ce domaine. Depuis 2009, elle dirige le « Swiss IT Leadership Forum » et siège en tant qu'experte en IA dans divers comités, tels que le Creative Destruction Lab à Paris.

responsabilités envers leur personnel et investir dans la santé et la motivation. Afin de permettre aux entreprises d'entrer dans l'ère de l'IA centrée sur l'humain, notre société de conseil en IA (ndlr : voir encadré) a lancé l'initiative « économie d'avenir humaine ». Dans la pratique, nous constatons déjà aujourd'hui une situation gagnant-gagnant durable, alliant croissance économique et besoins humains satisfaits. L'humain constitue le capital principal d'une entreprise, et ce à deux égards.

Que voulez-vous dire ?

Nous, les êtres humains, sommes indispensables à une économie florissante, que ce soit en tant que salarié-e-s, mais

viables pour les personnes concernées, que ce soit par le biais de reconversions professionnelles ou des assurances sociales. À mon avis, l'assurance chômage (AC) sera temporairement plus sollicitée, tandis que l'assurance invalidité (AI) le sera moins. Car n'oublions pas que l'IA permettra à de nombreuses personnes, notamment celles souffrant d'un handicap physique, d'accéder au marché du travail. Je pense par exemple à la

technologie qui compense les tremblements liés à la maladie de Parkinson.

Quels nouveaux emplois l'IA va-t-elle créer ?

Par exemple, les métiers de « Prompt Engineer », qui alimente l'IA générative telle que ChatGPT, ou « éthicienne des données ». L'IA joue aussi un rôle croissant dans le diagnostic des maladies ou l'évaluation des risques. Dans tous les cas, il

est essentiel que la responsabilité reste entre les mains des humains. Contrairement à l'IA, nous sommes dotés d'une intuition. Celle-ci est particulièrement importante dans les professions liées à la sécurité afin de prendre les bonnes décisions.

Texte: Sarah Hadorn,
spécialiste en communication

IA et temps : les revendications de transfair dans le service public

Dans le service public, en particulier dans les branches Transports publics et Poste/Logistique, le temps de travail est déjà exploité jusqu'à la limite des dispositions légales et contractuelles : les pauses ne sont pas toujours respectées, les temps de repos de plus en plus raccourcis. La charge de travail du personnel augmente constamment, tant sur le plan physique que psychique.

Répartir équitablement le temps gagné !

Malheureusement, ce problème est souvent aggravé avec l'introduction de l'IA : les entreprises utilisent la technologie comme prétexte pour supprimer des emplois ou augmenter la production. Dans les deux cas, le personnel doit produire encore plus de travail dans le même temps. C'est inacceptable. transfair exige que les gains d'efficacité liés à l'IA soient répartis de manière équitable et socialement acceptable. Concrètement, transfair demande aux employeurs du service public

- d'investir dans le personnel – par la formation continue, la reconversion professionnelle et le développement des compétences.
- de contribuer à l'allègement de la charge de travail et à la récupération – en réduisant le temps de travail, en accordant des vacances supplémentaires ou en introduisant des modèles de temps de travail flexibles.
- de mettre en place des mesures d'atténuation sociale – par exemple en proposant des possibilités de retraite anticipée aux salarié-e-s plus âgé-e-s.

transfair considère notamment la réduction du temps de travail comme un objectif central. Le temps gagné grâce à l'IA ne doit pas entraîner davantage de stress, mais contribuer au repos et à la santé du personnel !

Le plan : intégrer les répercussions de l'IA dans nos négociations

Afin de mettre en œuvre ces revendications, transfair s'efforce d'intégrer les répercussions de l'IA sur le personnel dans les négociations entre partenaires sociaux. Lors de ces négociations, transfair veillera également à ce que le personnel soit suffisamment impliqué et puisse participer à l'introduction de l'IA. À cette fin, nous demandons :

- une évaluation précoce de l'impact sur chaque groupe professionnel ;
- une communication transparente sur les objectifs, les risques et les opportunités ;
- un accompagnement et une formation lors de l'introduction de nouveaux systèmes ;
- des offres de conseil adaptées aux besoins spécifiques des groupes professionnels.



Il va de soi que nos revendications concernent aussi l'IA – tu les trouveras ici



Révision de la LPers

Où en sommes-nous avec la révision des conditions d'emploi ?

En juin 2025, le Parlement a adopté la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Le délai référendaire ayant expiré en octobre 2025, il est désormais clair que la nouvelle loi entrera en vigueur, probablement début 2027. Les ordonnances sont en cours d'adaptation et le système salarial est train d'être révisé.

Avec la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), la Confédération souhaite adapter certaines conditions légales : la protection des données sera actualisée et, dans le domaine de la prévoyance professionnelle, les dispositions relatives au financement et aux prestations seront désormais clairement séparées, alors qu'elles sont aujourd'hui étroitement liées. En outre, la Confédération assouplit les conditions de licenciement.

Conjointement avec les autres syndicats de l'administration fédérale, transfair s'est exprimé à ce sujet dans le cadre de la procédure de consultation et a suivi de près les débats parlementaires. Grâce à nos contacts au Parlement, nous avons déposé différentes motions, notamment pour empêcher l'assouplissement de la protection contre le licenciement. À la suite de l'expiration du délai référendaire le 9 octobre 2025, la loi révisée devrait entrer en vigueur début 2027.

Après la loi, les ordonnances sont adaptées

Mais il n'y a pas que la LPers. Les modifications législatives doivent être intégrées dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) ainsi que dans l'ordonnance concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers). Ce travail est en cours, mais prendra encore un certain temps

Là encore, transfair a fait entendre sa prise de position. L'accent est mis sur les points relatifs à la caisse de pension PUBLICA. L'une de nos revendications : la nouvelle répartition de la prime de risque doit être présentée de manière transparente.

Le système salarial fait lui aussi l'objet de travaux

Indépendamment de la révision de la LPers, la Confédération élabore un nouveau système salarial. Là aussi, une adaptation des ordonnances sur le personnel s'impose. Même si transfair n'est pas d'accord avec certains aspects du nouveau système salarial, ses principes fondamentaux ne peuvent plus être remis en cause après la décision du Conseil fédéral. Un ajustement est toutefois possible dans certains domaines.

transfair met en avant le processus des entretiens avec le personnel, soit la définition des objectifs et la vérification des évaluations. Les partenaires sociaux forment en outre un groupe de travail qui accompagne l'introduction du nouveau système salarial. De notre point de vue, une chose est claire : au cours des prochaines années, il faudra vérifier régulièrement le bon fonctionnement du nouveau système. Le cas échéant, des corrections devront être apportées.

Texte: Matthias Humbel,
responsable branche Administration publique

transfair dit stop

Les Jeunes Libéraux-Radicaux veulent à leur tour freiner la prétendue croissance administrative. transfair s'y oppose.

Des parlementaires, de la droite jusqu'au centre, affirment que l'administration fédérale connaît une croissance incontrôlée et qu'il est urgent de la freiner. transfair s'oppose à cette affirmation en s'appuyant sur des faits et lance un appel au Conseil fédéral, en collaboration avec d'autres syndicats.

Ce qui a longtemps été une spécialité des politiciens et politiciennes de l'UDC est désormais de bon ton dans une grande partie du spectre politique des partis bourgeois : dénigrer l'administration fédérale et son personnel. On lui reproche tour à tour de croître de manière incontrôlée, de verser des salaires trop élevés ou d'offrir de trop bonnes conditions de travail. Des vert'libéraux à l'UDC, tout le monde réclame des coupes budgétaires et des réductions d'effectifs. Depuis peu, cela doit même servir à renforcer la défense nationale.

Attaque contre l'administration par le biais d'une initiative

Les Jeunes Libéraux-Radicaux ne sont pas en reste et annoncent une initiative visant à « freiner l'administration ». Apparemment, une majorité bourgeoise au Parlement ne suffit

pas pour mettre un terme à la prétendue croissance administrative. L'initiative vise à limiter la hausse des dépenses de personnel de la Confédération qui ne doivent pas croître plus rapidement que le salaire médian suisse. Il ne serait donc pratiquement plus possible de financer des postes supplémentaires pour accomplir de nouvelles tâches, sans parler de la compensation du renchérissement sur les salaires.

La quote-part de l'État et la croissance des salaires parlent d'elles-mêmes

La relève libérale-radical propose donc des mesures drastiques. Mais pour quel problème ? Il suffit de regarder les chiffres : la Suisse affiche une quote-part de l'État de 31,0 pourcent en 2024. La quote-part de l'État correspond au rapport entre les dépenses publiques et le produit intérieur brut (PIB). La moyenne européenne s'élève à 49,6 pourcent, celle des États-Unis à 38,0 pourcent. En 1995, la quote-part de l'État en Suisse était de 32,0 pourcent, soit légèrement supérieure à celle d'aujourd'hui.

De plus, la part des coûts de personnel dans les dépenses totales de la Confédération est constante. Elle était de 7,7 pourcent en 2024 et de 8,4 pourcent en 2014. Et alors que les salaires ont augmenté de 11,3 pourcent dans toute la Suisse entre 2014 et 2024, selon le sondage UBS sur les salaires, ceux du personnel fédéral n'ont augmenté que de 7,4 pourcent pour un renchérissement de 6,2 pourcent.

Aide-nous à faire entendre notre appel

Ces faits sont une raison suffisante pour adresser un appel au Conseil fédéral avec d'autres syndicats : les attaques contre le personnel fédéral doivent cesser et le Conseil fédéral doit s'opposer clairement à de telles initiatives. Pour que cet appel soit entendu, nous avons besoin de ta signature – il suffit de signer en ligne via le QR code. Merci au nom du personnel fédéral !



Signer l'appel



Texte: Matthias Humbel,
responsable branche Administration publique



Sécurité chez Swisscom et en Suisse

Un sujet – deux points de vue.

Assurances, sauvegardes, mots de passe : dans notre monde (du travail), la sécurité est une préoccupation constante. Dans notre entretien, deux experts abordent le sujet sous des angles très différents : Marcus Beyer, responsable Security Awareness chez Swisscom, explique pourquoi la sécurité dans les entreprises commence par le personnel. Et Tibor Szvircev Tresch, de l'Académie militaire de l'EPF Zurich, parle du sentiment de sécurité des Suissesses et des Suisses.

Monsieur Szvircev Tresch, que signifie pour vous la sécurité à titre personnel ?

Tibor Szvircev Tresch : Il existe deux types de sécurité : la sécurité objective, que l'on mesure à l'aide de statistiques sur la criminalité, et la sécurité subjective. Cette dernière reflète le sentiment

de sécurité que j'éprouve personnellement. Pour moi, c'est surtout la sécurité subjective qui est déterminante. Prenons un exemple : je vis dans le 4^e arrondissement de Zurich, près de la Langstrasse. Quand je rentre chez moi à 2 heures du matin, je me sens en sécurité. La raison : j'habite dans le quartier depuis 20 ans. La sécurité subjective dépend donc fortement de ma connaissance d'un environnement ou d'une situation.

Monsieur Beyer, comment gérez-vous l'incertitude ?

Marcus Beyer : J'accepte l'incertitude et lui accorde une place – c'est pour moi le plus important. Cela ne veut toutefois pas dire que je me laisse envahir et guider par elle. J'essaie simplement de considérer l'incertitude comme faisant

partie de la vie. Lorsque j'ai un doute, je demande de l'aide. Si je cherche mon chemin dans un endroit inconnu, par exemple, je demande à des gens ou j'utilise Google Maps.

Que signifie pour vous deux la sécurité dans le monde du travail actuel ?

Szvircev Tresch : Je pense d'abord à la sécurité de l'emploi. Mais la cybersécurité et la sécurité physique sont également essentielles, en particulier dans le domaine militaire. À l'Académie militaire de Birmensdorf, par exemple, les volets restaient fermés pendant un certain temps le 1^{er} mai, car le risque d'émeutes était élevé. Mais pour se sentir en sécurité sur son lieu de travail, il est tout aussi important que les tâches assignées soient réalisables et que les collègues travaillent dans le même sens.

Marcus Beyer est responsable Security Awareness chez Swisscom et a lancé son propre podcast « Security Awareness Insider ».



Beyer : Ce dernier point est pour moi absolument essentiel, car il contribue à la sécurité psychologique, qui est à mes yeux la pierre angulaire de toute autre forme de sécurité. Ce n'est que lorsque le personnel se sent suffisamment en sécurité au sein de l'entreprise et de l'équipe pour exprimer une opinion et formuler des critiques que les cyber-risques peuvent être minimisés. J'encourage toujours les employé-e-s à signaler leurs erreurs : s'ils ont cliqué sur le mauvais lien, oublié leur ordinateur portable dans le train ou divulgué un secret. Nous avons besoin de ces informations pour pouvoir agir.

Vous êtes responsable Security Awareness chez Swisscom. En quoi consiste votre travail ?

Beyer : Ma mission consiste à instaurer une culture de la sécurité où les gens sont préparés aux situations d'urgence, mais aussi résilients. L'objectif est qu'ils soient capables de gérer les risques et d'agir correctement en cas de crise. Pour cela, nous leur montrons par exemple

comment utiliser un défibrillateur ou reconnaître les e-mails de phishing. Mais nous abordons également des cyberattaques concrètes qui ont été repoussées afin de sensibiliser les gens.

près de 3500 attaques DDoS (Distributed Denial of Service). Les pirates informatiques lancent alors d'innombrables ordinateurs sur un site web afin de le paralyser. Heureusement, ils n'y

“ **Le sentiment de sécurité est très élevé depuis 30 ans : environ 90 pourcent de la population suisse se sent en sécurité, avec de légères fluctuations. En 2025, le sentiment de sécurité s'est détérioré de manière significative pour la première fois.** ”

Tibor Szvircsev Tresch,
professeur de sociologie militaire à l'Académie militaire de l'EPF Zurich

J'ai lu que Swisscom repoussait en moyenne 173 millions de tentatives de cyberattaques par mois.

Beyer : Oui, mais je dois relativiser quelque peu ce chiffre : il comprend également tous les scans qui tentent d'obtenir des informations sur l'infrastructure de Swisscom. Ces scans peuvent être inoffensifs. Une chose est sûre : chaque mois, nous repoussons

son pas parvenus chez Swisscom depuis très longtemps. J'attribue cela à notre concept de sécurité sophistiqué : des personnes sensibilisées dans toute l'entreprise, une technologie de pointe et des experts compétents au bon endroit. 600 collaborateurs et collaboratrices sont dédiés à la cybersécurité de l'entreprise. Après tout, Swisscom exploite une infrastructure critique.

“ **Ma mission consiste à instaurer une culture de la sécurité où les gens sont préparés aux situations d'urgence, mais aussi résilients.** ”

Marcus Beyer,
responsable Security Awareness chez Swisscom

Monsieur Szvircsev Tresch, regardons au-delà de Swisscom et considérons l'ensemble de la Suisse : vous êtes l'éditeur de l'étude annuelle sur la sécurité réalisée par l'Académie militaire et le Center for Security Studies de l'EPF Zurich. Quel est le sentiment de sécurité des Suissesses et des Suisses ?

Szvircsev Tresch : Le sentiment de sécurité est très élevé depuis 30 ans : environ



Tibor Szvircev Tresch est professeur de sociologie militaire à l'Académie militaire de l'EPF Zurich. Il publie également l'étude annuelle « Sécurité – Tendances dans la formation de l'opinion publique en matière de politique étrangère, de sécurité et de défense ». Environ 2000 citoyennes et citoyens suisses ayant le droit de vote sont interrogés chaque année en janvier pour cette étude.

90 pourcent de la population suisse se sent en sécurité, avec de légères fluctuations. En 2025, le sentiment de sécurité s'est détérioré de manière significative pour la première fois. Les nombreuses crises – la guerre en Ukraine, Gaza, « l'effet Trump » – ont laissé des traces.

En 2025, une faible majorité de la population s'est aussi prononcée en faveur d'un rapprochement avec l'OTAN, et ce pour la troisième fois consécutive.

Szvircev Tresch : C'est exact. Nous avons examiné cette évolution de près. Résultat : chaque fois que des conflits ont éclaté près de l'Europe, les appels à un rapprochement avec l'OTAN se sont faits plus pressants. Mais dès la fin de ces conflits – comme la crise du Kosovo en 1999 –, ces appels se sont à nouveau tus. En tant que spécialiste en sciences sociales, j'explique cela par le caractère éphémère de la pensée humaine, qui nous rend si résistants. Mais on pourrait aussi dire que nous refoulons beaucoup de choses.

Comment un besoin accru de sécurité se répercute-t-il sur les institutions sociales, par exemple l'administration publique ?

Szvircev Tresch : L'an passé, nous avons évalué pour la première fois le niveau de confiance de la population suisse dans l'administration publique. En 2025, celui-ci s'élevait à 6,8 sur une échelle de 10. Sur un total de onze institutions, l'administration publique occupait la

cinquième place. Notre conclusion : l'administration publique n'est pas fortement influencée par l'actualité. Si elle fait bien son travail, la population lui accorde sa confiance.

Texte: Sarah Hadorn, spécialiste en communication

Avenir de l'assemblée de branche

Nous avons malheureusement dû annuler l'assemblée de branche ICT 2025, faute d'inscriptions suffisantes. Ensuite, nous avons mené un sondage auprès de nos membres ICT. Les résultats montrent que l'intérêt pour une assemblée annuelle des membres ICT de transfair est bien présent, mais que le format compte ! Près d'un tiers des membres participeraient à un événement en présentiel, un peu moins à une assemblée en ligne. Les membres s'intéressent en particulier aux thèmes pratiques et aux pistes de réflexion concrètes. Cette année, des exposés de Marcus Beyer et Tibor Szvircev Tresch (voir entretien à gauche) étaient d'ailleurs prévus. Les membres apprécient aussi les échanges entre collègues. Ils souhaitent des événements compacts et faciles à planifier, de préférence au printemps et dans des lieux centraux ou régionaux changeants. En termes de contenu, les thèmes d'avenir tels que l'intelligence artificielle, la sécurité au travail, la numérisation et les questions relatives aux conventions collectives de travail (CCT) sont privilégiés.

Merci pour vos retours !

Conclusion du sondage : nous pouvons encore mieux répondre aux besoins de nos membres, avec des contenus en lien direct avec le quotidien professionnel et, le cas échéant, des formats hybrides. Merci pour vos contributions, nous les prenons très à cœur !

Texte: SCM

Mobilité du futur

Où nous mènent la conduite autonome, la numérisation et le nouveau monde du travail ?

À la mi-novembre, quelque 85 membres de transfair se sont réunis à Thoune pour le congrès de branche Transports publics placé sous le signe du développement de la mobilité et de ses effets sur le personnel. Les expert-e-s le disent : la technologie ne remplace pas l'être humain.

Les robots conduiront-ils les trains ? Les applications remplaceront-elles les centres voyageurs ? Au cinéma Rex à Thoune, 85 membres de transfair discutent des questions d'avenir. Christa Hostettler, directrice de l'Office fédéral des transports, ouvre le congrès par un exposé sur le développement de la mobilité. Son message : « La technologie en soi n'est pas fiable. Elle le devient lorsque nous pouvons la surveiller, la comprendre et la contrôler. » C'est précisément pour cela qu'il faut des personnes ayant une expérience pratique de l'en-

“

La technologie en soi n'est pas fiable. Elle le devient lorsque nous pouvons la surveiller, la comprendre et la contrôler.

Christa Hostettler,
directrice de l'Office fédéral des transport

”

treprise. La transformation numérique nécessite d'importants investissements dans la formation continue du personnel, afin que les employé-e-s puissent acquérir les compétences numériques nécessaires.

Véronique Stephan, responsable Marché Voyageurs CFF, montre dans son exposé où nous mène le voyage : pour continuer à renforcer les transports publics (TP), il faut avoir une vue d'ensemble de toute la chaîne de mobilité. Près de la moitié du temps de trajet n'est pas consacré au voyage en train lui-même, mais au trajet vers et depuis la gare. Le premier et le dernier kilomètre sont donc décisifs pour l'avenir des TP.

La conduite autonome en phase test

Les CFF montrent à quoi pourraient ressembler à l'avenir ces premier et dernier kilomètre grâce à un projet pilote : au printemps 2026, des navettes autonomes seront mises en service dans le Weinland zurichois. « Nous voulons comprendre dès maintenant quel rôle la conduite autonome peut jouer dans les TP », explique Stephan.

L'après-midi, les expert-e-s approfondissent le sujet lors d'une table ronde. Armin Weber, CEO du Südostbahn (SOB), présente un autre projet pilote : près de Goldau, le SOB teste un système automatisé d'assistance à la conduite. Il ne s'agit pas seulement de technologie, mais aussi d'étudier concrètement



Le public au cinéma Rex à Thoune s'est montré très intéressé et a posé beaucoup de questions



Christa Hostettler, directrice de l'Office fédéral des transport

l'impact de l'automatisation sur les personnes. Les pilotes de locomotive sont surveillés à l'aide de cardiofréquencemètres et leurs mouvements oculaires sont enregistrés par eye tracking. « Nous essayons de comprendre l'évolution du niveau de stress d'un conducteur de locomotive lorsque celui-ci aborde un point d'arrêt avec différentes courbes de freinage », explique Weber. Plus de 75 pourcent des trajets sont effectués de manière automatisée, sur une base volontaire. Pour Armin Weber, cela montre que le projet pilote est bien accepté.

“ Le système ferroviaire évolue lentement. Nous avons le temps de réagir aux nouveaux profils professionnels. ”

Bruno Zeller,
responsable de la branche TP chez transfair

Pas de dumping salarial sur le premier et le dernier kilomètre

Ueli Stüchelberger, directeur de l'Union des transports publics, souligne que la conduite autonome ne fait pas partie des compétences clés du secteur des TP. Il faut collaborer avec des partenaires qui possèdent ce savoir-faire.

Bruno Zeller, responsable de la branche TP chez transfair, met toutefois en garde contre les conséquences : si des prestataires externes jouent un rôle important, cela risque d'entraîner un dumping salarial et une détérioration des conditions de travail. Sa priorité absolue : préserver des conditions de travail attractives.

La politique doit allouer des moyens

Le financement est un autre problème. On veut en principe tout mettre en œuvre, explique Stüchelberger en faisant référence au monde politique. « Mais lorsqu'il s'agit de payer, on réduit les dépenses. » En particulier dans le domaine du

transport régional de voyageurs. Il avertit : « Si nous ne sommes pas en mesure de financer l'offre actuelle, nous n'avons pas besoin d'envisager des offres supplémentaires. »

L'humain reste maître dans la cabine de conduite – du moins pour le moment

« Le système ferroviaire évolue lentement. Nous avons le temps de réagir aux nouveaux profils professionnels », déclare Zeller. Il ne voit aucun danger à court terme pour le personnel de conduite : « Le personnel de locomotive sera encore nécessaire pendant des décennies. L'exploitation ferroviaire est trop complexe. »

Olivia Stuber, collaboratrice scientifique chez transfair, relativise : dans d'autres secteurs du service public, l'évolution est beaucoup plus rapide. « Dans la branche ICT, nous faisons face à de nouvelles technologies pratiquement tous les mois, avec des répercussions sur le personnel. » Conséquence : un nombre élevé de licenciements, de nombreux burnouts. Les TP disposent d'un avantage grâce à leur évolution plus lente et doivent profiter de ce temps pour accompagner leurs collaboratrices et collaborateurs.

Cinq revendications adressées aux milieux politiques et aux employeurs

Pour finir, les membres adoptent une résolution. La revendication centrale : le personnel doit pouvoir s'impliquer dès le début lorsque de nouvelles technologies sont introduites. C'est la seule façon de garantir que le personnel reste dans le bateau en matière de mobilité future.



Vers la résolution avec les cinq revendications

Texte: Lea Lüthy,
responsable Communication



Créatif et toujours la tête ailleurs ? En réalité, Stephan Bornick est toujours très concentré lorsqu'il pilote un tram. Dessin : Stephan Bornick

De DJ à pilote de tram

Biographies à multiples facettes dans les TP : portrait de Stephan Bornick.

En Suisse, pour devenir conducteur de bus ou de tram, il faut suivre une seconde formation. Les conducteurs et conductrices viennent donc d'horizons professionnels très divers. Stephan Bornick (61 ans) a passé la moitié de sa vie à travailler comme DJ, animateur radio et graphiste. Il a rejoint les VBZ il y a près de deux ans.

Vêtu d'une chemise blanche et d'un gilet bleu, Stephan Bornick est assis au poste de conduite du tramway no. 9 de Zurich. Prochain arrêt : Heuried. Il travaille depuis bientôt deux ans aux transports publics zurichois (VBZ). Cet homme de 61 ans n'aurait jamais imaginé qu'il conduirait un jour un tram.

Berne, en 1986. Le téléphone sonne chez Stephan. Cet appel va changer sa vie : il décroche un job comme DJ ! « À l'époque, il existait encore des agences qui plaçaient des DJ dans des clubs », raconte Stephan. C'est une telle agence qui l'a engagé. Mais le jeune homme, alors âgé de 22 ans, a d'abord dû se procurer 500 disques qu'il pourrait emporter avec lui lors de ses prestations. Stephan a donc sillonné la capitale, où il habitait à l'époque, et fait le tour de toutes les entreprises qui équipaient les juke-box. « Elles vendaient souvent ces disques pour un franc. »

En six mois, Stephan avait constitué sa collection : disco, funk, pop, vieux tubes. Peu après, il décrocha son premier emploi :

trois mois dans une discothèque d'hôtel au bord du lac des Quatre-Cantons. « J'avais ma propre chambre et je gagnais 2500 francs par mois, c'était fou », se souvient Stephan. Que les gens préfèrent rester assis au bar plutôt que de danser ne le dérangeait pas. « Ça me permettait de m'entraîner. » Et très vite, c'était le grand saut : il devenait DJ résident au « Blac-kout » à Kloten, l'un des plus grands clubs de Suisse à l'époque.

Je conduis une voiture et une moto, mais cela n'a rien à voir. En tant que pilote de tram, on déplace plusieurs tonnes.



Stephan Bornick

Directeur musical, concepteur web, dessinateur

Au milieu de sa vingtaine, Stéphane a troqué les platines contre le micro et a rejoint la radio. « J'ai commencé comme animateur à la nouvelle station Radio Argovia, et je suis devenu directeur musical en l'espace de quatre ans », raconte-t-il. Toutes les heures passées dans les magasins de disques en tant que DJ à la recherche de nouvelles musiques ont porté leurs fruits.

Sept ans plus tard, il était déjà reparti. « J'avais rencontré quelqu'un qui construisait des ordinateurs. » Stephan était fasciné par ce nouveau média et a commencé à s'intéresser à l'infographie. Il a appris à utiliser le logiciel graphique « CorelDRAW », a suivi une formation d'éditeur web et est rapidement devenu concepteur web et graphiste, travaillant parfois à son compte. À côté de cela, Stephan créait des

dessins humoristiques. « Donnez-moi un mot-clé et je vous livre un dessin en cinq minutes », dit-il avec une fierté palpable. « La musique et les arts plastiques ont longtemps constitué les deux piliers de ma vie professionnelle. »

Un malentendu à l'issue heureuse

Zurich, en 2022. Stephan se rend en tram à un cours de l'ORP. Il a récemment perdu son emploi de graphiste à cause de la pandémie et du manque de commandes. Dans le tram, il voit une affiche : « Cherchons conducteurs/conductrices de tram ». Il postule auprès des VBZ et obtient un rendez-vous pour un premier entretien. Une semaine plus tard, il clique sur le lien pour lancer l'appel vidéo. « La confusion était grande », se souvient Stephan en riant. Il n'était en fait convoqué que trois mois plus tard et a ouvert le lien beaucoup trop tôt. « Mais la personne qui était invitée ce jour-là ne s'est pas présentée. »

Stephan a été retenu, a passé le premier test d'aptitude, puis le deuxième – et les a réussis. La formation de trois mois a commencé. Lorsqu'il s'est assis dans un tram pour la première fois, il était surpris. « Je conduis une voiture et une moto, mais cela n'a rien à voir », dit-il, encore impressionné. « En tant que pilote de tram, on déplace plusieurs tonnes, la distance de freinage est trois fois plus longue qu'avec une voiture. »

Un intérêt sincère et beaucoup de flexibilité

Tout au long de sa carrière, Stephan n'a cessé de changer de domaine d'activité. « Je n'ai achevé aucun apprentissage, j'ai surtout appris par moi-même », explique-t-il. La chance a souvent joué un rôle, mais plus encore son intérêt sincère et sa grande flexibilité. C'est d'ailleurs cette dernière qui lui a été utile lors de ses débuts dans les transports publics. « Un pilote de tram est en quelque sorte l'exact opposé d'un animateur radio ou d'un dessinateur », explique-t-il. « En tant que créatif, tu as mille idées qui te passent par la tête, mais quand tu conduis un tram, tu dois rester concentré à chaque instant. Pour moi, conduire un tram est une nouvelle école de la vie. »

Text: Sarah Hadorn, spécialiste en communication

Tu le savais ?

**125 francs*
de prime
pour toi**



Parrainer vaut la peine !

Tu es convaincu-e par transfair et l'offre te plaît ? Dans ce cas recommande le syndicat et ton parrainage sera récompensé par une prime.

Tu reçois 125 francs* pour chaque personne qui adhère à transfair avant le 31.12.2025 sur ta recommandation (50 francs pour les apprenti-e-s).

*Action de parrainage valable jusqu'au 31.12.2025

Scanner le QR code
pour en savoir plus.
www.transfair.ch/recommander



DES MEMBRES QUI RECRUTENT DES MEMBRES - C'EST AUSSI DANS TON INTÉRÊT.

transfair

La Poste de demain

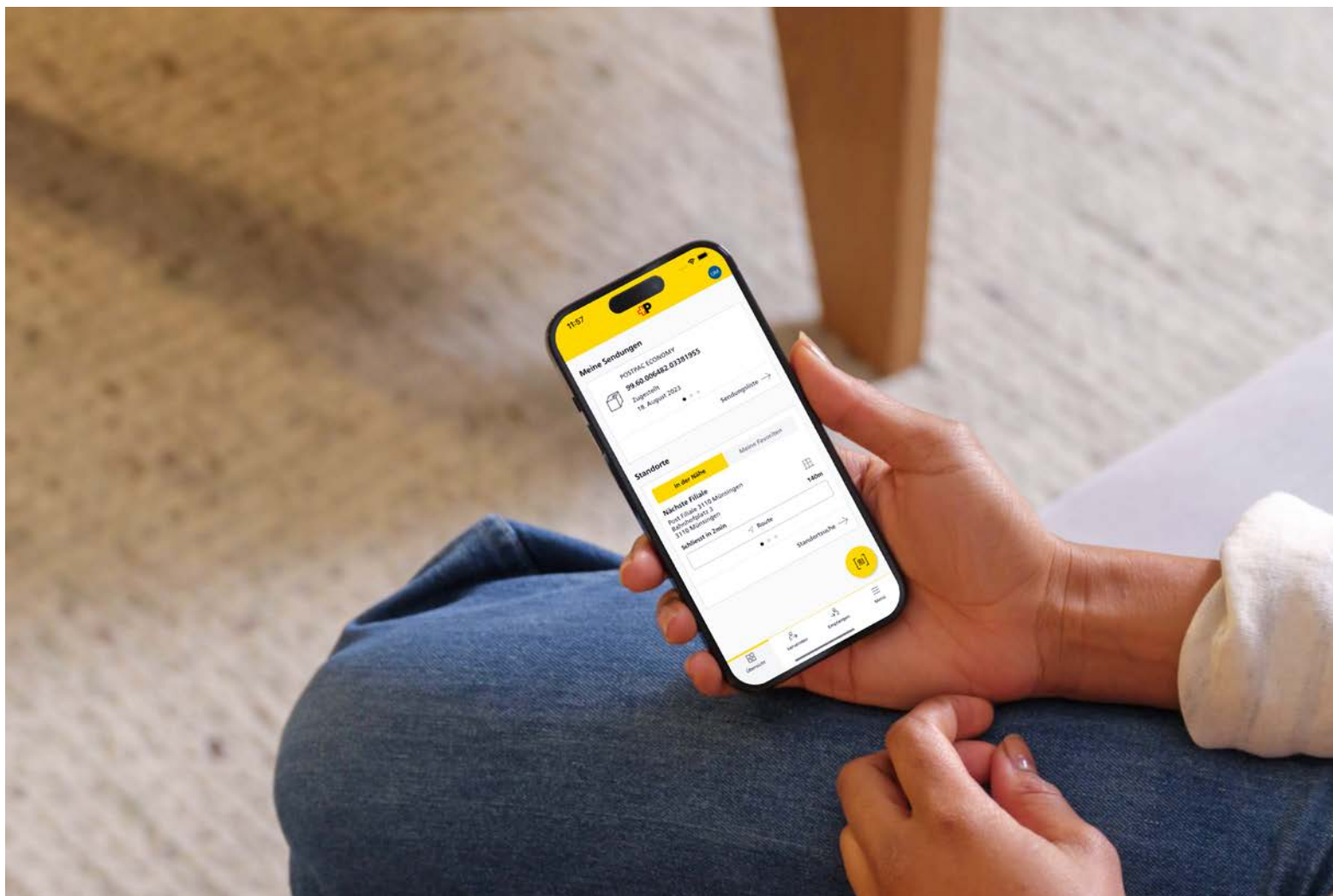
La Poste Suisse se numérise. Il est essentiel d'accompagner le personnel.

À quoi ressemblera la Poste de demain ? Cette question est cruciale pour la branche Poste/Logistique ainsi que pour la population de notre pays. Lors de notre congrès de branche à Stans, en septembre, cinq personnalités ont échangé leur point de vue.

Notre congrès de branche 2025 a eu lieu à Stans (NW), en septembre dernier. Martin Wegmüller, responsable des solutions publiques numérisées à la Poste, a présenté un exposé introductif. Il a souligné que la Poste assure depuis près de 150 ans un service public nécessaire et précieux qui a toujours dû s'adapter à son temps. Aujourd'hui, ce n'est pas différent. Le volume de lettres stagne, tandis que les services numérisés ont pris le relais de la croissance.

L'orientation est déterminée par la demande

À la table ronde, Wegmüller et quatre autres invités se sont posés les questions suivantes : À quoi ressemblera la Poste de demain ? Quelles seront les conséquences des changements pour la société et pour le personnel ? Quelles sont les attentes vis-à-vis des entreprises et des institutions publiques ? « Nous suivons les besoins de notre clientèle, qu'ils soient de nature analogique, numérique, ou multicanal » a affirmé Ophélie Döbler, depuis peu membre de la direction de RéseauPostal. La filiale de la Poste est fortement confrontée à la numérisation et à la baisse d'opérations menées aux guichets. La déclaration de Döbler le montre : l'évolution numérique de la Poste répond essentiellement à une logique de demande et non d'offre.



“

**Notre exigence est d'avoir la Poste
réellement dans notre quotidien.
On doit sentir la présence de la Poste.**

”

Karin Kayser-Frutschi,
déclaré la conseillère d'État nidwaldienne

Préparer le personnel pour l'avenir

« Notre exigence est d'avoir la Poste réellement dans notre quotidien. On doit sentir la présence de la Poste » a déclaré la conseillère d'État nidwaldienne Karin Kayser-Frutschi à la table ronde. Outre les défis que représente la numérisation, Kayser-Frutschi identifie également des opportunités, donnant l'exemple des permis de chasse et pêche, liés uniquement à une application. Cela réduit la charge de travail pour l'administration cantonale. Mais l'aspect central est toujours l'accompagnement du personnel concerné. La présidente de transfair, Greta Gysin, partage cet avis : « Les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, portent une grande responsabilité vis-à-vis de leur personnel. C'est à eux que revient la tâche de former et préparer leur personnel pour l'avenir numérique. »

La Suisse suit sa propre voie

Notre pays n'est pas le seul à vivre l'évolution vers un avenir numérique. Jakob Nielsen, qui a travaillé pour la Poste norvégique et chez Planzer Colis, a raconté à Stans comment cela s'est passé en Scandinavie : « Nous en sommes aujourd'hui au même point que le Danemark il y a quinze ans. Et la distribution du courrier par l'opérateur postal étatique cessera au Danemark le 31 décembre 2025. »

En Suisse, l'objectif n'est pas de proposer une offre purement numérique ; l'accent est mis sur les services hybrides, c'est-à-dire une combinaison de services analogiques et numériques. Mais là encore, le personnel doit être bien formé et qualifié.

“

**Le service public découle
du cadre fixé par la
politique, et il y a un
vrai potentiel de
progression.**

”

Greta Gysin,
présidente de transfair

La question des coûts : que doit supporter la collectivité ?

Le public a participé au débat, soulignant que le progrès technologique, bien qu'il soit inévitable, ne peut être l'unique point de référence en termes de services postaux. Il y a aussi une clientèle qui n'est pas en mesure de fonctionner numériquement ou dont l'accès aux services numériques est limité, et il faut l'accepter, car elle ne disparaîtra pas d'elle-même.

« Le service public découle du cadre fixé par la politique, et il y a un vrai potentiel de progression » a reconnu Greta Gysin. Et il est également question de coûts : que doit assumer la collectivité, quelle part revient à l'utilisateur-trice du service public numérisé ? Au terme du riche débat de Stans, ces questions restent ouvertes.

Texte: Diego Frieden,
responsable suppléant branche Poste/Logistique



Succès aux élections à la CP Poste

La représentante sortante de transfair a été réélue au conseil de fondation de la Caisse de pensions Poste.



En octobre 2025, les salarié-e-s de la Poste avaient une nouvelle fois la possibilité d'élire leur représentation au conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste. Luise Bornand va continuer à faire entendre la voix du personnel. transfair s'en réjouit. Il s'agit du deuxième mandat de Luise.

Quelque 5200 salarié-e-s de la Poste ont exercé leur droit d'élire la représentation du personnel au conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste avant la date limite du 7 novembre 2025. Le taux de participation s'élève ainsi à environ 13,2 pourcent, soit 6,5 pourcent de moins qu'il y a quatre ans, ce qui est regrettable.

transfair enregistre néanmoins une excellente nouvelle : notre candidate Luise Bornand a été réélue. transfair a su convaincre grâce à une campagne sympathique, et sa sortante a remporté 1227 voix. Ainsi, le syndicat restera représenté au conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste à partir de 2026.

Les besoins des femmes et des jeunes en ligne de mire

À partir du 1^{er} janvier 2026, Luise Bornand continuera à défendre avec passion les besoins du personnel, comme elle l'a

fait jusqu'à présent. transfair se réjouit tout particulièrement qu'elle continue à donner une voix aux préoccupations des femmes et qu'elle apporte, à moins de 40 ans, un vent de fraîcheur et de nouvelles perspectives au conseil de fondation. Elle se concentrera notamment fortement sur les intérêts des jeunes salarié-e-s de la Poste. Ses priorités :

- Penser l'avenir, garantir la prévoyance – pour une caisse de pension intergénérationnelle qui reste viable à long terme
- Allier création de richesses et valeurs – pour des emprunts durables qui combinent rendement et responsabilité
- Défendre les intérêts – prendre au sérieux les perspectives des personnes assurées et les intégrer activement
- Prendre des décisions basées sur des faits – trouver des solutions fondées et pragmatiques pour relever les défis actuels et futurs

Merci à l'ensemble des candidates et candidats

transfair, et en particulier les candidats et candidates figurant sur notre liste électorale, se sont fortement engagés dans cette campagne électorale. Outre Luise Bornand, nous remercions également Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat et Marcel Trütsch, ainsi que toutes les personnes qui ont apporté leur aide à la campagne électorale. Nous souhaitons à Luise beaucoup de succès pour son deuxième mandat.

Texte: Kerstin Büchel,
responsable branche Poste/Logistique

Le conseil de fondation de la Caisse de pensions Poste

Le conseil de fondation décide de l'orientation stratégique d'une caisse de pension et donc de la sécurité et de la qualité de la prévoyance vieillesse du personnel affilié. Il est l'organe dirigeant et décisionnel suprême et se compose de représentant-e-s du personnel et de l'employeur. Cette représentation est paritaire : 50/50. De plus, la présidence alterne tous les deux ans entre les deux représentations. Les élections pour la représentation du personnel ont lieu tous les quatre ans.



Délocalisation non !

transfair demande plus de responsabilité à Swisscom et à la Poste.

La présidente de transfair et conseillère nationale Greta Gysin a déposé deux interpellations lors de la session d'automne 2025. Elles dénoncent les délocalisations chez Swisscom et à la Poste. transfair exige du Conseil fédéral des réponses claires et un changement de cap. Nous surveillons de près la délocalisation d'emplois à l'étranger !

transfair exige des réponses

transfair s'engage non seulement à la table des négociations, mais aussi sous la coupole. Lors de la session d'automne 2025, notre présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, a déposé deux interpellations qui questionnent de manière critique les stratégies de délocalisation de Swisscom et de la Poste.

Swisscom délocalise pour des raisons financières

Dans son interpellation « Swisscom. Délocalisations pour des raisons financières plutôt qu'à cause de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée » (25.4088), transfair dénonce la délocalisation croissante d'emplois à l'étranger. Swisscom crée systématiquement des emplois aux Pays-Bas et en Lettonie, tandis qu'en Suisse, des postes sont supprimés ou ne sont plus repourvus. transfair souligne qu'en tant qu'entreprise liée à la Confédération, Swisscom porte une responsabilité particulière envers le marché du travail suisse. L'argument souvent avancé de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'est pas suffisant : les motifs économiques, tels que les salaires plus bas à l'étranger, sont clairement au premier plan. transfair demande au Conseil fédéral de corriger le tir et de faire preuve de transparence quant à sa stratégie à long terme.

À la Poste, les emplois informatiques migrent vers le Portugal

L'interpellation « La Poste s'établit au Portugal, aux frais de la Suisse » (25.4087) dénonce le transfert prévu de quelque 200 emplois informatiques de la Poste à Lisbonne, d'ici 2030. transfair pose des questions importantes : pourquoi une entreprise proche de la Confédération crée-t-elle des emplois à l'étranger alors que des postes disparaissent en Suisse ? Comment le Conseil fédéral garantit-il que la protection des données et la qualité du service ne souffriront pas de cette délocalisation ? Pour transfair, une chose est claire : la Poste a une responsabilité envers son personnel, et celle-ci ne doit pas être sacrifiée au profit de la réduction des coûts.

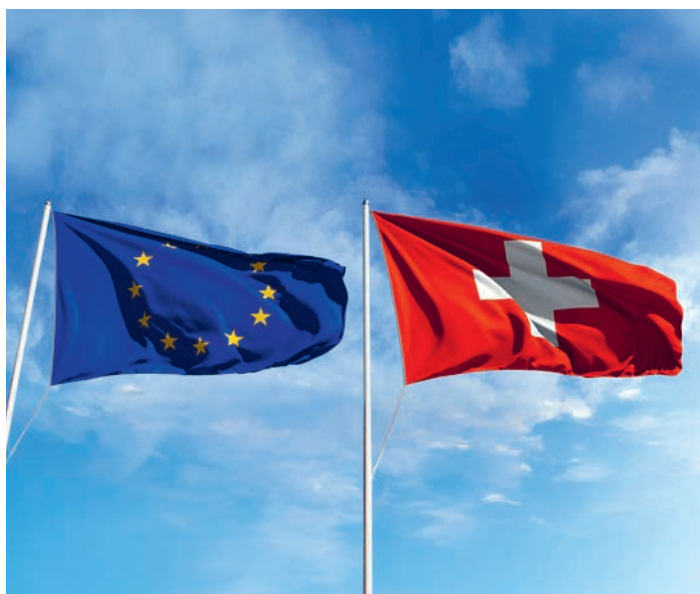
transfair se bat pour les emplois en Suisse

Les deux interpellations montrent que nous agissons lorsque des entreprises proches de la Confédération délocalisent des emplois à l'étranger et négligent ainsi leur responsabilité envers les travailleurs et travailleuses suisses. Greta Gysin, présidente de transfair : « Des conditions de travail équitables, la sécurité de l'emploi et un service public fort ne vont pas de soi – il faut les revendiquer et les défendre. »

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

Oui au paquet UE – avec des garanties

transfair soutient le paquet UE – à condition que le personnel et le service public soient protégés.



transfair a pris position sur les « Bilatérales III ». Nous soutenons le paquet européen, mais notre approbation est soumise à des conditions claires : une protection salariale forte, des conditions de travail équitables et la sauvegarde du service public.

Fin octobre, transfair a remis une prise de position détaillée dans le cadre de la consultation sur les « Bilatérales III ». Nous saluons le paquet européen dans son ensemble, mais notre soutien est soumis à des conditions claires : une protection salariale forte, des conditions de travail équitables, une couverture sociale et la sauvegarde du service public sont pour nous essentielles. Au printemps déjà, syndicats et cantons avaient élaboré 14 mesures de politique intérieure visant précisément à garantir ces objectifs.

Pas de nouvelles mesures de libéralisation dans les transports publics

Parmi les mesures de protection figure une directive élaborée par l'Office fédéral des transports (OFT) en collaboration avec transfair et les autres syndicats. Celle-ci prévoit que les entreprises ferroviaires étrangères respectent les conditions de salaire et de travail usuelles dans la branche. Sous cette réserve, transfair accepte le compromis de l'ouverture contrôlée du

transport ferroviaire international de voyageurs, à la condition expresse qu'aucune autre mesure de libéralisation ne suive. Le respect effectif des conditions de travail doit être garanti par un système de surveillance. Mais transfair exige aussi des sanctions claires en cas d'infractions.

Accès et perspectives pour la formation et la recherche

L'acceptation du paquet européen permettrait à la Suisse de réintégrer les programmes européens « Horizon Europe » et « Erasmus+ ». C'est essentiel pour garantir la compétitivité internationale de la Suisse en tant que pôle de formation, de recherche et d'innovation. Les personnes travaillant dans les domaines de la formation et de la recherche bénéficieraient ainsi de perspectives à long terme. Pour le domaine des EPF (EPFZ, EPFL, Empa, Eawag, WSL et PSI), qui compte parmi les pôles scientifiques les plus importants au monde, l'accès à ces programmes est essentiel pour pouvoir continuer à mener des recherches de pointe, promouvoir les talents et entretenir des coopérations internationales.

Empêcher le dumping salarial

transfair soutient le paquet européen, à condition que les 14 mesures de politique intérieure relatives à la protection des salaires et au transport terrestre soient mises en œuvre et contrôlées de manière rigoureuse. C'est la seule façon de garantir et de moderniser la protection des salaires en Suisse et d'empêcher le dumping salarial. Dans le même temps, les effets négatifs sur le transport international de voyageurs seront réduits au minimum.

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2026

Prochaine parution :

No. 1/2026 le 16 mars 2026 ;
délai d'insertion le 6 février 2026

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

toutes les branches

Pensionierte Bern

Raclette-Plausch in Bern Bümpliz

Dienstag, 10. Februar 2026

Start um 12.00 Uhr, Ende ca. 16.00 Uhr.
Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz. Die
Einladungen werden Anfang Januar per Post
oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich
eingeladen.

Anmeldung bis am 2. Februar 2026 bei:

Charles Furrer: T 031 931 53 67;

M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresversammlung in Birsfelden Sonntag, 1. Februar 2026

Treffpunkt um 13.30 Uhr, Fridolinsmatte,
Birsfelden. Dauer bis ca. 17.00 Uhr. Erreich-
bar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse)
oder Buslinie 80/81 Aeschenplatz (Haltes-
telle Sternenfeldstrasse).

Infos:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung: Münster Basel – Seemanns- keller Kleinhüningen

Montag, 2. März 2026

Besammlung um 13.15 Uhr vor dem Müns-
ter, Münsterplatz, Basel. Wir wandern in ca.
1 Stunde in den Seemannskeller nach Klein-
hüningen. Nichtwanderer fahren mit Tram
Nr. 8 bis Haltestelle Kleinhüningenanlage
und laufen weiter ins Restaurant an der Süd-
quaistrasse Nr. 21.

Infos:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Administration publique

Vorankündigung der Sektion Bern, Öffentliche Verwaltung Welle 7 Bern Bahnhof

30. April 2026: Hauptversammlung,
16.00–17.15 Uhr

30. April 2026: Frühlingsanlass,
18.00–ca. 20.15 Uhr. Spannender Vortrag
mit anschliessendem Apéro.

Beide Anlässe finden in der Welle 7 beim
Bahnhof Bern statt.

Achtung: Beide Anlässe finden unabhängig
voneinander statt. Es ist möglich, sich nur
für einen der Anlässe anzumelden.

Anmelden bei:

Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch,
M 079 505 99 13

Le nouveau magazine transfair : un média de fond

transfair est plus qu'un syndicat : nous sommes le centre de
compétence pour toutes les questions relatives au monde
du travail dans le service public. C'est pourquoi nous al-
lons remanier le magazine transfair à partir de 2026. Notre
magazine destiné aux membres ne paraîtra plus que deux
fois par an, mais nous te fournirons des informations de
fond sur des thèmes d'actualité tels que la numérisation,
la santé mentale ou les modèles de travail flexibles. Des
réponses à des questions relatives au droit du travail ou des
portraits de membres sont également prévus. Nous vou-
lons te rendre plus visible, toi et tes défis, t'offrir un soutien
concret dans ton quotidien professionnel et t'inspirer avec
de nouvelles pistes de réflexion. Nous avons hâte !



Tu trouveras nos infos actuelles sur les
négociations salariales ou les conventions
collectives de travail (CCT) en ligne – lire
les actualités

Initiative congé familial : du temps pour la famille !

Le Oui clair au congé paternité en 2020 l'a montré : le peuple suisse souhaite
avoir plus de temps pour la famille. Conjointement avec Travail.Suisse et une
large alliance politique, transfair a donc lancé en novembre 2024 l'initiative
sur le congé familial. Notre objectif : à la naissance d'un enfant, chacun des
deux parents doit bénéficier d'un congé payé de 18 semaines. Pourquoi ?
Parce que cela renforce les familles, favorise l'égalité et encourage l'activité
professionnelle – les femmes sont plus enclines à reprendre le travail si elles
ne sont pas obligées de le faire peu après l'accouchement et si le père peut
également assumer des tâches de garde. Ainsi, l'initiative lutte aussi contre la
pénurie de main-d'œuvre qualifiée et renforce la cohésion entre les généra-
tions en Suisse.

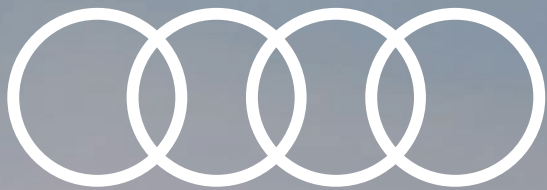


Signer l'initiative
sur le congé familial

Initiative pour un congé familial

Un ouvrage générationnel
pour la Suisse





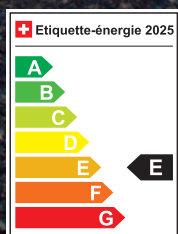
Prenez place dans Audi Business Class



En tant que membre de transfair, vous bénéficiez chez Audi de conditions spéciales sur toute la gamme de modèles.

**Audi Q3 dès
CHF 319.- / mois,**
avantage prix de 14,3% pour transfair inclus

Autres offres
attrayantes pour
les membres transfair



SUV Audi Q3 TFSI 110 kW, 150 ch, boîte à 7 vitesses S tronic, 6 l/100 km, 137 g de CO₂/km, cat. E. Prix catalogue CHF 49 200.-, moins avantage prix transfair de CHF 7030.- (composé du bonus Premium de CHF 1620.- et du rabais Memberplus de CHF 5410.-), remise totale de 14,3%, prix d'achat au comptant CHF 42 170.-. Taux d'intérêt annuel effectif du leasing: 4,06%, durée: 48 mois (10 000 km/an), premier versement: CHF 10 540.-. Mensualité de leasing: CHF 319.-/mois, hors assurance casco complète obligatoire. Modèle présenté: SUV Audi Q3 TFSI 110 kW, 150 ch, boîte à 7 vitesses S tronic, 6,4 l/100 km, 146 g de CO₂/km, cat. E. Vert sauge métallisé, pack Dynamique, Extérieur S line, pack Esthétique noir, Tech, clé confort sans verrouillage de sécurité, phares LED plus et feux arrière LED pro, jantes Audi Sport, design Tripod à 5 branches, noir métallisé, finition brillante, teintées, 8,5 J x 20, pneus 255/40 R20, prix catalogue CHF 61 380.-, moins avantage prix transfair de CHF 8770.- (composé du bonus Premium de CHF 2020.- et du rabais Memberplus de CHF 6750.-), remise totale de 14,3%, prix d'achat au comptant CHF 52 610.-, premier versement: CHF 13 155.-. Mensualité de leasing: CHF 389.-/mois. L'octroi d'un crédit est interdit s'il entraîne le surendettement de la consommatrice ou du consommateur. Financement par AMAG Leasing SA. Offre valable pour les contrats de vente conclus du 1.10. au 27.12.2025 ou jusqu'à révocation. Sous réserve de modifications. Valable pour tous les véhicules importés par AMAG Import SA. Recommandations de prix sans engagement de l'importateur AMAG Import SA. MemberPlus: offre valable uniquement pour les membres de l'association transfair.