

MAGAZINE

N°1
FÉVRIER
2021

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Là où transfair s'implique, le personnel se porte mieux
L'UNION FAIT LA FORCE

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair Travail syndical, la recette du succès	 05	transfair Informations intéressantes 04 Entretien avec la section TPG 08 Agenda 22 Pour finir «Une solidarité indispensable» 23
COMMUNICATION Une nouvelle CCT progressiste pour localsearch	 11	COMMUNICATION Temps de réduire la durée du travail? 9 Résultats salariaux Swisscom 10
POSTE/LOGISTIQUE Prime corona pour le personnel de la Poste	 15	POSTE/LOGISTIQUE Enquête auprès du personnel de la Poste: analyse 12 Qui veut siéger au conseil de fondation de la CP Poste? 14
TRANSPORTS PUBLICS Signaux positifs chez BLS	 18	TRANSPORTS PUBLICS Enquête auprès du personnel CFF (Cargo): analyse 16 «Pacte d'économies 2021» avec les CFF 17
ADMINISTRATION PUBLIQUE Le télétravail et l'administration fédérale	 20	Couverture © REDPIXEL/AdobeStock

EDITORIAL



THOMAS AMMANN
CO-PRÉSIDENT DE transfair

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

J'espère que vous avez bien commencé la nouvelle année. Bien que le début de 2021 soit aussi mouvementé que l'année 2020, vous pouvez compter sur une constante: transfair se met entièrement au service de ses membres et fait tout pour défendre et renforcer les droits des salariés du service public.

Je suis heureux que cette première édition du magazine soit une mosaïque d'informations positives. Les résultats salariaux 2021 chez Swisscom sont réjouissants, tout comme l'importante amélioration de la CCT de localsearch. L'article principal illustre de manière saisissante l'importance du travail de transfair en tant que syndicat; la ténacité porte ses fruits.

L'engagement de transfair devient essentiel notamment lorsqu'il s'agit de projets ambitieux, par exemple dans le débat actuel chez Swisscom sur la réduction du temps de travail et le passage de la semaine de 5 jours à la semaine de 4 jours. Dans les autres branches aussi, transfair suit les thèmes et les projets importants de près: le télétravail et le rejet de cette forme de travail dans l'administration publique par l'aile droite du parlement, les négociations salariales à la Poste et le «pacte d'économies 2021» avec les CFF ou le partenariat social avec BLS.

Vous le voyez, le travail de transfair continue. Et je me réjouis de pouvoir y contribuer en tant que co-président et de m'engager avec notre équipe pour tous les membres et les salariés du service public. De manière indépendante, courageuse, fiable.

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

transfair s'engage pour l'égalité salariale

Le 20 février 2021, c'est l'Equal Pay Day; le jour qui rappelle l'écart salarial entre hommes et femmes.

En Suisse, une femme doit travailler en moyenne 36 jours de plus avant d'atteindre le même salaire qu'un homme. Cela malgré la loi sur l'égalité entre femmes et hommes qui interdit la discrimination salariale. transfair s'engage activement pour l'égalité salariale et a initié, conjointement avec Travail.Suisse, la plateforme «RESPECT8-3». Un coup d'œil à la liste blanche, et plus tard à la liste noire, montre les entreprises qui respectent l'obligation légale d'analyser l'égalité salariale et celles qui ne le font pas. Apprenez-en davantage sur www.respect8-3.ch.

COMMUNICATION

Prochaines négociations

Le 3 mars prochain, transfair retrouvera le chemin des négociations avec Swisscom. L'objectif est de définir les conditions de travail des filiales IT de Swisscom et de les formaliser dans le cadre d'une CCT. Au total, environ 300 collaboratrices et collaborateurs seront concerné-e-s par ces nouvelles dispositions.

Diversity chez Swisscom

L'absence de la représentativité latine au niveau des cadres dirigeants de Swisscom a été maintes fois dénoncée par transfair. Un entretien avec les responsables a permis de définir le processus pour corriger cette situation. transfair suit le dossier et vous tiendra informé-e-s.

TRANSPORTS PUBLICS

Négociations 2021

transfair négocie le renouvellement des CCT avec Turbo, SOB, TPF, CFF Cargo International et discute du règlement du personnel avec les TPG. La date à laquelle CFF Cargo voudra entamer les négociations est encore incertaine. Avec les CFF, les tractations sur le système salarial sont encore en cours.

POSTE/LOGISTIQUE

mytime 2.0

La ténacité de transfair a enfin payé. Après un an d'utilisation, la Poste a examiné le système de saisie du temps de travail «mytime 2.0». Tous les collaborateurs de PostLogistics qui ont travaillé avec «mytime 2.0» entre septembre 2019 et novembre 2020 recevront un versement unique de 300, 150 ou 50 francs avec le salaire de janvier 2021, selon le nombre de jours travaillés. transfair reste mobilisé concernant les temps d'attente des scanners.

Caisse de pension Post

Après de grands pas vers une stabilisation de la caisse de pension, il reste encore des défis importants. C'est pourquoi le comité de branche octroie le mandat pour la poursuite des négociations.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Echange avec Agroscope

En 2021 encore, transfair rencontre les responsables des différents offices fédéraux pour un entretien dans le cadre du partenariat social. Vous trouverez des informations détaillées sur www.transfair.ch. Le premier entretien de l'année a eu lieu avec Agroscope. Début janvier, transfair a rencontré Eva Reinhard, responsable d'Agroscope, pour parler avec elle de l'état actuel du projet d'avenir ainsi que du calendrier pour le déplacement des emplois. L'accent a été mis sur la manière dont Agroscope a informé les collaborateurs concernés et la façon dont l'institution cherche des solutions avec ces derniers. Un autre thème était la situation du futur site principal à Posieux en matière de parking et accès aux TP.

PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; rédaction: Aline Leitner, Lea Lüthy; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: beeb-boys/AdobeStock, Brian Jackson/AdobeStock, BLS, escapejaja/AdobeStock, valentina fridman/AdobeStock, halfpoint/AdobeStock, harbucks/AdobeStock, localsearch, Gaby Möhl/transfair, Esther Moreno/AdobeStock, MT-R/AdobeStock, oatawa/AdobeStock, Prostock-studio/AdobeStock, Rawpixel/AdobeStock, Stockfotos-MG/AdobeStock, transfair, Zarirov Andrei/AdobeStock. Tirage certifié par la REMP 2020: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.



ACTIF

**RÉALISER
PLUS,
ENSEMBLE**

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



Être syndiqué-e, ça en vaut la peine. transfair est actif pour ses membres sur plusieurs fronts: négociations des salaires, des conventions collectives de travail, des plans sociaux ou encore représentation au sein d'organes décisionnels tels que le Conseil de fondation de Swisscom ou de la Poste.

Un moyen de se faire entendre

S'organiser dans un syndicat, c'est se donner la possibilité d'avoir de l'écho au sein d'une entreprise. C'est justement la mission quotidienne de transfair: représenter les employé-e-s du service public, défendre leurs droits et faire valoir leurs revendications auprès de chacun de ses partenaires sociaux.

Cette affiliation à un syndicat est à la fois une protection globale au sein du milieu professionnel, un moyen pour les membres de s'exprimer sur leurs conditions de travail, ou encore un signe de solidarité envers les collègues de travail.

Ce qui est sûr, c'est que le travail accompli par transfair, au niveau du partenariat social, et dans l'accompagnement des membres, porte ses fruits et permet d'améliorer la situation du personnel du service public dans plusieurs domaines. Un petit tour d'horizon de certains champs d'action du syndicat permettra de mettre en valeur le travail syndical et l'importance d'être affilié-e. Une chose est claire: là où les syndicats sont actifs, les employé-e-s se portent bien mieux.

transfair est représenté dans les organes décisifs et décisionnels

La négociation de bonnes conditions de travail est un pilier de l'engagement de transfair. Mais ce n'est pas tout. Le syndicat a la chance de pouvoir faire entendre la voix du syndicat à travers ses membres représenté-e-s dans plusieurs organes dirigeants ou décisifs chez ses partenaires sociaux.

Lien avec les Conseils d'administration

Un article du quotidien «Le Temps» du 4 janvier 2021 a interpellé l'attention de transfair.

Celui-ci fait référence à plusieurs études effectuées sur la représentation des salarié-e-s dans les Conseils d'administration.

En fait, la représentation au plus haut niveau des employé-e-s est peu courante en Suisse. Mais Swisscom est citée comme exception positive. En effet, son Conseil d'administration compte deux représentant-e-s du personnel, dont Sandra Lathion, qui travaille en étroite collaboration avec Robert Métrailler, chef de la branche Communication chez transfair. Le syndicat a un réseau encore plus étendu. Dans la branche Poste/Logistique, René Fürst, responsable de branche, collabore avec Ronny Kaufmann, l'un des deux représentants du personnel au sein du Conseil d'administration de la Poste.

transfair est fier que ces deux personnes défendent les valeurs du syndicat dans ces organes dirigeants. Les CFF ont, eux aussi, deux représentants du personnel dans leur Conseil d'administration. Les entreprises liées à la Confédération sont donc de bons exemples au niveau suisse!

GRÂCE À SES SUCCÈS, transfair PROUVE QU'IL EST IMPORTANT QUE LE PERSONNEL DU SERVICE PUBLIC SOIT SYNDIQUÉ.

Une représentation au plus haut niveau est bénéfique

Cette représentation et cette collaboration portent leurs fruits. C'est ce qu'affirme une étude menée fin 2020 et citée dans ce même article du «Temps»: lorsque les employé-e-s sont représentés au Conseil d'administration, ils et elles profitent d'un salaire supérieur. À noter que cette étude se concentre surtout sur la Norvège. Dans ce pays, la représentation des salarié-e-s dans ce Conseil d'administration est obligatoire pour les entreprises de plus de 200 employé-e-s. Un exemple à suivre pour la Suisse?

transfair a son mot à dire au niveau de la prévoyance professionnelle

Avec ses membres, transfair est représenté au sein des organes paritaires des caisses de pension de ses partenaires sociaux. Le syndicat fait aussi entendre la voix de ses membres dans ce domaine essentiel qu'est la prévoyance professionnelle. Les membres de transfair élu-e-s au sein de ces organes représentent les intérêts du personnel et jouent un rôle important dans la mission difficile qu'est de garantir la pérennité des rentes.

transfair négocie avec vigueur des conditions de travail justes

transfair s'engage avec ferveur pour obtenir des salaires justes et des bonnes conditions de travail. C'est aussi le cas lors de réorganisations. transfair négocie des plans sociaux de qualité qui assurent une protection nécessaire pour les employé-e-s concerné-e-s.

De meilleurs salaires

Les négociations salariales sont également un pilier du travail syndical. Chaque année, l'Office fédérale de la statistique (OFS) fait une enquête sur les salaires auprès des entreprises et des syndicats négociant les principales CCT en Suisse, dont transfair. Selon l'OFS, env. 1.6 million d'employé-e-s sont soumis à ces CCT. Ceux-ci ont reçu en 2020 une augmentation moyenne de 0,9 pourcent. Les salaires minimaux de ces CCT ont eux augmenté de 0,7 pourcent. Grâce aux négociations, de bons résultats salariaux sont donc obtenus. Ceux-ci montrent l'importance du travail effectué par transfair.

Pour 2021, la situation liée à la crise du coronavirus et les prévisions économiques difficiles ont rendu le combat pour des augmentations salariales ardu. transfair est cependant parvenu à obtenir certains bons résultats, notamment chez Swisscom, avec une augmentation générale de 0,8 pourcent rendue possible par un exercice positif conclu par l'entreprise (article en p. 10). Au vu de la situation économique, les syndicats du personnel de la Confédération ont renoncé à des revendications salariales générales. En contrepartie, transfair a demandé l'introduction d'un congé paternité de 20 jours.

Chez les CFF, en raison des pertes liées au coronavirus, les partenaires sociaux ont adapté à la baisse le résultat prévu initialement pour 2021 (article en p. 17). À la Poste, les négociations sont en cours au moment





du délai de rédaction. transfair fait tout pour obtenir des résultats à la hauteur de l'engagement des employé-e-s du secteur public depuis le début de la crise.



POUR UNE VUE D'ENSEMBLE
DE TOUS LES RÉSULTATS SALARIAUX,
SCANNEZ LE QR-CODE

Des CCT progressistes

Au cœur de la mission de transfair se trouve la conclusion de CCT de qualité. Celles-ci sont négociées et remises au goût du jour en continu. Le fait d'être syndiqué-e chez transfair permet aux membres d'être partie prenante lors de la formulation des revendications, voire de participer aux séances de négociation.

Le syndicat négocie des CCT en adéquation avec l'évolution de la société. Les dernières CCT de la Poste CH et de localsearch, toutes deux en vigueur depuis le 1er janvier 2021, sont de bons exemples: transfair s'est battu pour créer de meilleures possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale. Et avec succès: le personnel de localsearch

bénéficie d'un congé maternité et d'un congé paternité plus longs, de règles plus claires pour le télétravail, et les besoins liés au travail de care sont mieux couverts. En outre, transfair a négocié un salaire minimum plus haut ainsi que des primes de travail de nuit et de dimanche plus élevées (article en p. 11). À la Poste, le congé paternité est également plus long et le droit de ne pas être atteignable pendant le temps libre est établi. En outre, le personnel à temps partiel peut définir des jours bloqués fixes dans la semaine, durant lesquels il ne peut pas être affecté au travail.

Plans sociaux, une protection nécessaire

Pour terminer ce tour d'horizon, un coup d'œil sur les plans sociaux. Alors que les réorganisations sont monnaie courante chez les partenaires sociaux de transfair, il est primordial de négocier des plans sociaux de qualité. À l'heure actuelle, les travailleurs et travailleuses âgé-e-s font notamment face à des défis de taille: numérisation, difficile réintégration sur le marché du travail. Bien sûr, transfair s'efforce de négocier des mesures pour prévenir et empêcher les pertes d'emploi pour le personnel du secteur public et pour assurer son employabilité. Mais

dans certains cas, des suppressions de postes ne peuvent être évitées. Des plans sociaux stables contribuent alors à amortir les pertes. transfair agit là comme véritable protection dans un monde du travail changeant et incertain.

Être syndiqué-e, un signe de solidarité

Les succès des syndicats sont nombreux et une adhésion à une telle organisation a beaucoup d'avantages. Le travail syndical a véritablement porté ses fruits durant ces dernières années. Pourtant, cela ne se reflète pas dans le taux de syndicalisation. Ce taux ne cesse de reculer en Suisse depuis 15 ans. Le marché du travail actuel (réorganisations, augmentation des contrats à durée déterminée) y est pour quelque chose.

Mais la tendance pourrait bien s'inverser. La crise du coronavirus montre à quel point la solidarité est importante. Combien il est primordial d'unir ses forces, de se serrer les coudes et de défendre ses droits et ses intérêts. transfair est conscient de son rôle important, continuera à se battre pour les employé-e-s du service public et s'engagera pour une meilleure prise de conscience des avantages d'une affiliation à un syndicat.

TPG

ENTRETIEN AVEC LA SECTION TPG

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

LES FORCES DE transfair: CONFIANCE ET COHÉSION.



Comme tout syndicat ou association de personnel, transfair se bat pour chacun de ses membres. La section TPG a réalisé un incroyable exploit en 2020, en recrutant 42 membres en 8 mois. Peux-tu nous donner la recette du succès?

Je ne vais bien sûr pas divulguer tous les secrets. Mais nous avons un excellent réseau entre membres et collègues de travail. C'est grâce à ce réseau et grâce au travail de confiance que nous fournissons avec la section depuis des années que nous avons pu recruter 42 membres en 8 mois. transfair doit ce succès à tous les membres de la section TPG et avant tout à l'équipe de section TPG.

Tu es membre de transfair depuis 2013. Pourquoi as-tu rejoint transfair? Et pourquoi es-tu toujours membre? Quelle est la force de transfair?

J'ai rejoint transfair en 2013 parce que j'étais convaincu de transfair en tant que syndicat, parce que l'équipe de la section TPG m'inspirait confiance et parce que je savais que j'allais avoir avec transfair et la section un partenaire fort et fiable à mes côtés. Je reste un membre convaincu de transfair car je suis syndicaliste, corps et âme: j'aime apporter une contribution constructive et défendre les droits de mes collègues de travail avec beaucoup d'engagement. Pour moi, la force de transfair réside notamment dans deux domaines:

- L'union fait la force. Lorsque des salariés s'unissent ils ont davantage de poids. La collaboration et la cohésion de la section TPG y contribue beaucoup.
- Un travail de confiance: transfair s'engage avec succès pour ses membres. Cela renforce la confiance en transfair.

La section TPG de transfair a recruté plus de 40 nouveaux membres en 2020. transfair s'est entretenu à ce sujet avec Luis Pereira.

Luis, tu es président de la section transfair-TPG. À quoi ressemble ton mandat? Et qu'est-ce qui t'a convaincu de devenir président?

Je suis devenu président de la section transfair-TPG (Transports Publics Genevois) en 2017 parce que je voulais être proche des membres de transfair et les soutenir dans toutes les situations. Le mandat de président est basé sur la confiance et l'entraide. Cela me permet de faire la différence et d'apporter une aide directe.

À PROPOS DU MEMBRE

NOM

LUIS PAULO PEREIRA RODRIGUES

PROFESSION

CONDUCTEUR TRAM/BUS TPG

MEMBRE DE TRANSFAIR DEPUIS
2013

PRÉSIDENT DE LA SECTION TPG DEPUIS
2017

TEMPO

RÉDUIRE LA DURÉE DU TRAVAIL?

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

LA QUESTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL EST INCONTOURNABLE.

Les temps changent, le temps file, le temps passe, nous n'avons plus la maîtrise du temps. Voici quelques-unes des citations courantes qui relèvent de notre rapport au temps. Ces réflexions ne sont pas nouvelles. Nous commençons simplement à nous apercevoir que notre perception a fortement évolué sur le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille.

Ces questionnements sont bien entendu aussi liés à la digitalisation. Cette évolution a été clairement démontrée lors du sondage de transfair sur le développement des CCT Swisscom et cabledx. En effet, le thème de la durée du travail était mentionné en 2^e priorité après celui du salaire. Le débat sur le passage de la semaine de 5 jours à la semaine de 4 jours en fait partie.

Un sujet complexe

La durée du travail englobe les sujets de la flexibilisation et de la réduction du travail. Il est important d'analyser avec attention les conséquences des changements envisageables dans ces domaines. En effet, les restructurations incessantes, avec comme corollaire la réduction de l'effectif du personnel, induisent une augmentation marquée de la charge de travail. De nombreuses questions se posent à ce sujet:

- Procéder à plus de flexibilité dans l'organisation du travail ne risque-t-il pas d'amplifier le problème de la charge de travail?
- Quels seront les effets d'une réduction de la semaine de travail à 4 jours?
- Quels sont les avantages et les inconvénients du passage de la semaine de 5 jours à la semaine de 4 jours?



Pour transfair, il est important, avant de formuler des revendications sur ce sujet, d'écouter les collaboratrices et les collaborateurs et de définir les priorités. Il serait navrant d'obtenir le résultat inverse à celui visé; c'est-à-dire une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Premières réponses

La majorité des sondés est favorable à cette réduction et y voit certains avantages, notamment l'augmentation de la productivité ainsi qu'un meilleur équilibre entre la vie de

famille et la vie professionnelle. La possible création d'emplois, la réduction du stress sont également mentionnés. L'entreprise améliorerait aussi son attractivité en tant qu'employeur. Certains risques causés par la réduction de la durée du travail sont toutefois évoqués. Nous pouvons relever l'accroissement très probable de la charge de travail, l'augmentation du stress et de la pression ainsi qu'une baisse de salaire. Le sujet est complexe. Il reviendra sur la table lors des prochaines négociations des CCT et transfair aura son mot à dire.

Vous trouverez les résultats salariaux pour cablex sur www.transfair.ch.

SALAIRE

EXCELLENTS RÉSULTATS POUR SWISSCOM

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

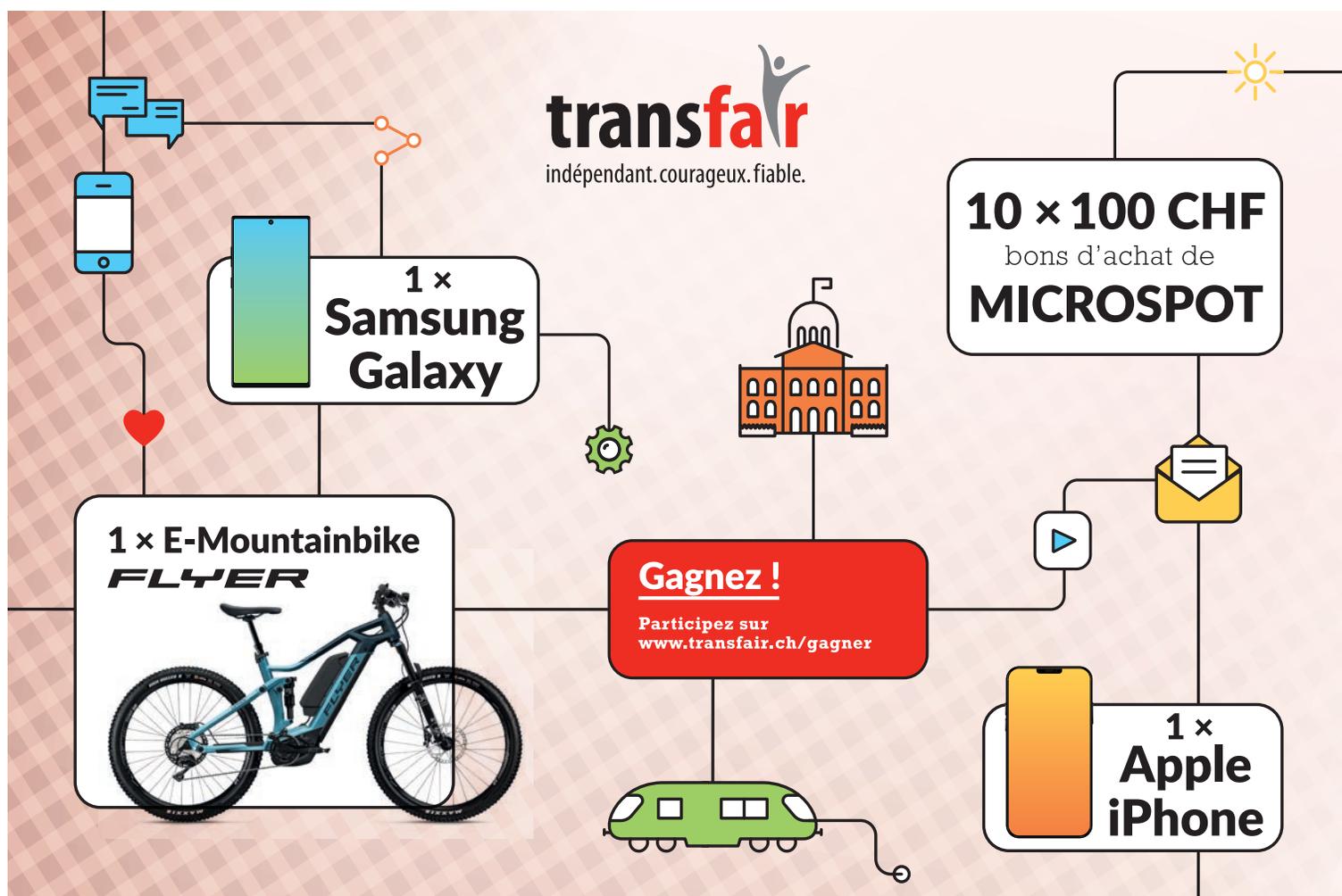
Durant cette (trop) longue crise du coronavirus, les employés de Swisscom ont fourni un engagement de grande qualité. Le personnel a fait preuve de solidarité et de courage face à la crise du coronavirus. Compte tenu de cette situation exceptionnellement difficile, transfair a fixé ses revendications sur deux éléments principaux, à savoir une augmentation générale et une reconnaissance pour le personnel dont le salaire est situé au-dessus de la bande salariale.

Que ce soit en télétravail ou au front, les prestations de base en termes de télécommunications ont été garanties. Cela a contribué au maintien des liens sociaux mis à rude épreuve par les mesures de confinement et de distanciation sociale.

Des augmentations générales

Cette situation a été prise en compte par Swisscom et transfair est très heureux d'annoncer un résultat à la hauteur de ses revendications. La masse salariale sera augmentée de 0,8 pourcent. Le personnel de Swisscom bénéficiera d'une augmentation générale et d'un versement unique selon la répartition suivante dans les bandes salariales:

- Entry (80-90 pourcent): augmentation de 1,0 pourcent
- Master (90-110 pourcent): augmentation de 0,6 pourcent
- Top (110-120 pourcent): augmentation de 0,4 pourcent
- Au-dessus de la bande salariale: Prime unique de 400 CHF.



PROGRÈS

NOUVELLE CCT POUR LOCALSEARCH

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

LA CCT DE LOCALSEARCH DEVAIT ABSOLUMENT ÊTRE MODERNISÉE.

Les partenaires sociaux ont mené d'intenses négociations et élaboré une CCT qui offre au personnel des améliorations substantielles! transfair est heureux de la réussite de ces négociations, malgré les conditions cadre économiques actuellement difficiles.

L'engagement du syndicat a porté ses fruits: cette CCT permet de mieux concilier famille et travail, et elle tient compte des enjeux actuels que sont le télétravail et le travail de care. transfair peut être fier de ce succès marquant. La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2023.

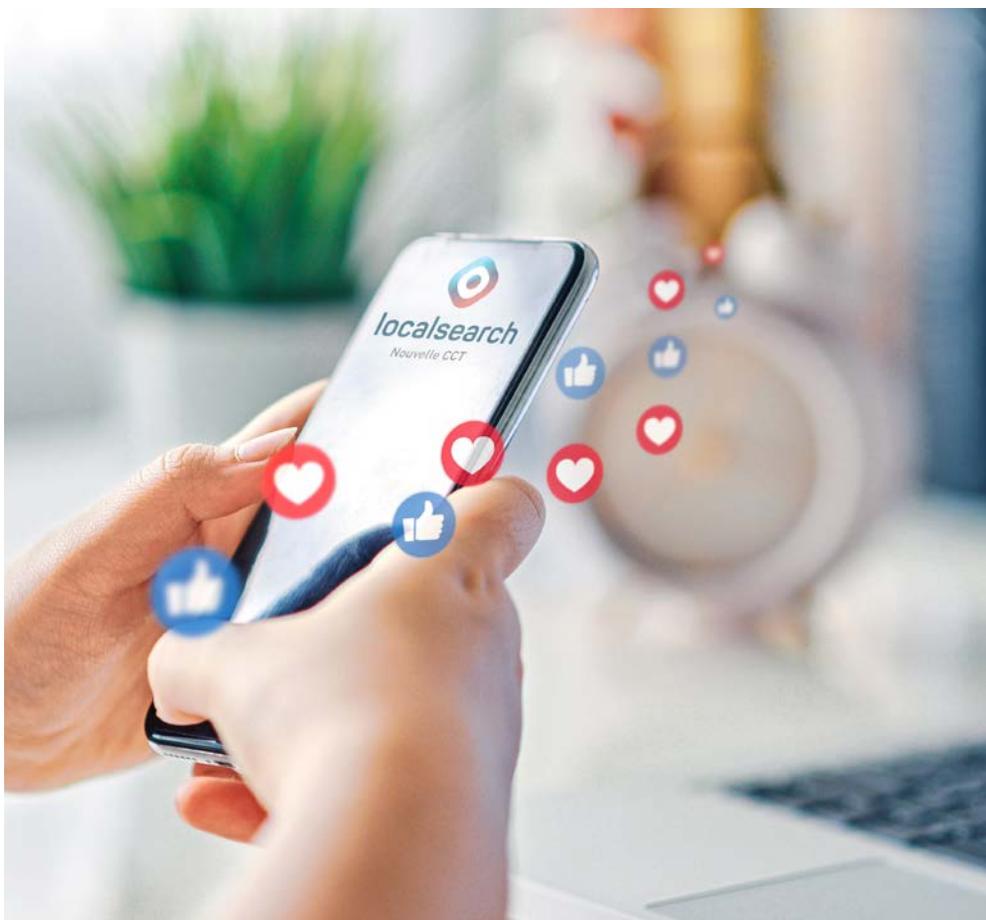
Ci-après, un aperçu des principales améliorations:

Congé maternité et paternité

Le congé maternité est prolongé de deux semaines. Les collaboratrices ont dorénavant droit à un congé maternité payé de 18 semaines avec un maintien du salaire à 100 pourcent. En plus, elles ont la possibilité de prendre jusqu'à quatre semaines de congé sans solde. Les pères auront désormais droit à trois semaines de congé paternité (contre 1 semaine jusqu'ici).

Work and Care et absences payées en cas de prise en charge de proches malades

Les collaborateurs qui assument un travail de care pour des membres de leur famille ou proches se voient proposer, pour autant que cela soit possible, des modèles de travail spécifiques qui leur permettent de mieux concilier le travail de care avec leur emploi. En cas de maladie de proches vivant dans le même ménage, trois jours par événement sont accordés.



Meilleurs délais de congé

Des délais de congé plus longs offrent une plus grande protection aux salariés. Tous les collaborateurs bénéficient dorénavant d'un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, à l'issue de leur temps d'essai, dès la première année de service.

Télétravail

Le télétravail est réglé de façon plus claire et ainsi mieux adapté aux conditions cadre actuelles.

Plan social

Un plan social fait désormais partie intégrante de la CCT. Il ne doit donc plus être renégocié à chaque événement. Il s'applique même lorsqu'une seule personne est concernée et ne prévoit plus de nombre minimal de personnes touchées. Les prestations sont plus vastes et plus favorables au personnel que celles négociées dans le plan social négocié en 2017.

OPINION

SONDAGE DU PERSONNEL DE LA POSTE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE



L'automne passé, la Poste a réalisé son sondage annuel du personnel. Il s'est présenté sous une forme plus simple, plus courte et plus moderne. Près de trois quarts des salariés y ont participé. transfair a analysé les résultats présentés.

Sondage du personnel 2020

Malgré l'importante charge de travail en raison du coronavirus et le repositionnement stratégique dans le cadre de «la Poste de demain», exactement 31415 collaborateurs ont participé au sondage de l'automne passé. Les salariés au niveau du groupe, des unités, des unités de fonction, de CarPostal et PostFinance ont saisi l'occasion de donner un retour d'information volontaire. L'échelle de l'évaluation est la suivante: appréciation négative (0-49 points), appréciation positive faible (50-64), appréciation positive moyenne (65-85), appréciation positive élevée (85-100).

En 2020, le sondage du personnel a été conduit dans une nouvelle version: il est devenu plus simple, plus court et plus moderne. Et le nouveau thème «santé et affaires sociales» a été introduit. En raison du remaniement du sondage, il s'agit d'un «mesurage par zéro». Ses résultats ne peuvent que partiellement être comparés avec ceux des années précédentes.

La question du sens des sondages

Quel est l'intérêt de participer à un sondage? L'avis de son personnel est très important pour la Poste. Cela est toujours vrai, et plus particulièrement durant des années aux circonstances exceptionnelles. Grâce aux résultats, on sait comment les salariés se sentent au sein des différentes équipes,

LE SONDAGE DU PERSONNEL EST MARQUÉ PAR L'IMMENSE ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS EN 2020.

ce qu'ils apprécient et où se situe un potentiel d'amélioration. Seul un grand nombre de retours permet à la Poste de réagir et de s'améliorer dans l'intérêt de ses collaborateurs.

transfair analyse

Le sondage montre dans quels domaines règnent une grande unité et un avis clair parmi les salariés:

- 96 pourcent des sondés trouvent un sens dans leur travail (86 points)
- 96 pourcent ont conscience des défis actuels et futurs de la Poste (81 points)
- 92 pourcent sont satisfaits de leurs supérieurs directs (83 points)
- 88 pourcent envisagent leur avenir au sein de la Poste (77 points)

transfair a également reçu les résultats et les a examinés très attentivement. Des points positifs, mais aussi négatifs, ont attiré l'attention du syndicat.

transfair se réjouit car:

- 82 pourcent des salariés indiquent être en bonne forme physique et psychologique.
- La haute estime et le soutien des supérieurs, évalués tous les deux avec 85 points, montrent que les revendications répétées de transfair pour un encouragement durable en matière de culture de communication et de formation continue des salariés et cadres portent leurs fruits.
- Les supérieurs ainsi qu'une grande majorité des sondés ont reconnu que leur propre équipe constitue une ressource centrale pour gérer la charge de travail. A cet effet, le respect au sein de l'équipe joue un rôle central; il obtient l'excellent résultat de 86 points.

- Pour la première fois, plus de la moitié des collaborateurs ont reçu une invitation en ligne à participer au sondage.
- La haute estime et le soutien des supérieurs (chaque fois 85 points) ont une influence déterminante sur la santé.

transfair suggère:

- Outre une simple présentation des résultats du sondage, il serait intéressant de révéler les conclusions tirées des retours, les mesures qui en découlent ainsi que leur calendrier, ou au contraire les retours qui ne seront pas suivis d'un effet.
- Certes, 67 pourcent des sondés sont entièrement ou en grande partie d'avis que de nouvelles voies sont empruntées avec courage. transfair trouve qu'en matière de développement de nouveaux services et produits, la Poste pourrait faire preuve de davantage de courage et d'attitude proactive, par ex. pour absorber la diminution du volume de courrier ou la fréquence de clients au guichet, afin de sauvegarder des emplois.
- Lors de la planification, la Poste doit accorder des possibilités de détente suffisantes à ceux et celles qui ont du mal à déconnecter après le travail.
- L'incertitude concernant la question «Comment se présente mon travail à l'avenir?» doit être limitée par une communication claire et confiante des hauts dirigeants.

COMMENTAIRE

René Fürst

Responsable de branche
Poste/Logistique



Des résultats extraordinaires pour des années extraordinaires?

Les résultats du sondage sont réjouissants. Ils doivent ouvrir la voie vers la Poste de demain. Pour ouvrir une voie, il faut éliminer des obstacles. Mais il serait absurde de les éliminer tous, d'un point de vue économique et écologique. Il convient de regarder de près pour distinguer les obstacles qui bloquent réellement la voie.

Un des grands obstacles sur la voie est l'incertitude. Près de 47 pourcent des sondés ne savent pas clairement à quoi ressemblera leur travail à l'avenir. La Poste est en pleine mutation, et les incertitudes sont normales au début. Napoléon a dit: «Celui qui, au départ, insiste pour savoir où il va, quand il part et par où il passe n'ira pas loin». C'est pourquoi transfair soutient activement le projet Poste de demain au sein du groupe de suivi.

Un deuxième obstacle concerne près d'un collaborateur sur huit: ils sont nombreux à avoir du mal à déconnecter après le travail, à être épuisés.

Le troisième obstacle est la faible participation des salariés de CarPostal, soit seulement 48 pourcent (-10 pourcent par rapport à l'année précédente). Est-ce en raison de l'insatisfaction à l'égard des mesures salariales différentes des dernières années? Ou parce que les mesures issues du sondage 2019 n'ont pas été suffisamment discutées? Même s'il existe encore de nombreux autres obstacles, nous devrions avoir le courage de dégager ensemble la voie pour une Poste prospère de demain.

SCRUTIN

CF CAISSE DE PENSION POSTE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

ENGAGE-TOI EN FAVEUR DE BONNES RENTES POUR TOUS LES ASSURÉS!



Des élections importantes auront lieu en 2021 : le conseil de fondation de la caisse de pension Poste (CP Poste) doit être recomposé. transfair présentera sa propre liste de 5 candidat(e)s. Veux-tu faire bouger les choses au sein de ta caisse de pension ? Alors saisis la chance et inscris-toi.

Elections 2021

Le mandat actuel prend fin le 31 décembre 2021. Cela signifie que des élections auront lieu dans le courant de l'année. transfair se présente une nouvelle fois avec une liste indépendante.

L'importance du conseil de fondation

Le conseil de fondation est l'organe suprême de la CP. Il est composé de dix membres, dont la moitié représentent les employés, l'autre moitié l'employeur. La représentation de l'employeur est élue par la direction du groupe de la Poste Suisse SA; celle des employés par élection démocratique de base par toutes les personnes actives assurées. Le mandat dure 4 ans; les membres sont rééligibles.

Le conseil de fondation est responsable de la gestion globale et stratégique de la CP Poste. Ses tâches intransmissibles et inaliénables sont définies dans la loi.

La caisse de pension Poste

La CP Poste est une fondation commune de droit privé qui a son siège à Berne. Elle assure la prévoyance professionnelle des collaboratrices et collaborateurs de la Poste Suisse SA ainsi que de leurs proches et survivants – et des entreprises affiliées. La CP Poste assure les plus de 40 000 personnes avec une fortune d'environ 16,2 milliards de francs.

Voici le profil des futurs conseillers de fondation:

Les tâches d'un membre du conseil de fondation sont variées, passionnantes et s'accompagnent de nombreux défis. Ceux et celles qui désirent accomplir cette mission captivante doivent répondre aux exigences suivantes:

- être membre actif de transfair;
- avoir de bonnes connaissances des assurances sociales et s'intéresser aux thèmes importants de la caisse de pension;
- être prêt(e) à défendre les intérêts de transfair, de ses membres et organes au sein du conseil de fondation;
- mettre l'accent sur des solutions équilibrées qui tiennent compte, d'une part, des actifs (salariés et cadres sous contrats CO ou CCT) et retraités et, d'autre part, des non syndiqués et des syndiqués.

SAISIS TA CHANCE

Intéressé(e)? Prends contact avec le responsable de branche René Fürst (rene.fuerst@transfair.ch) avant le 31 mars 2021. Il se tient volontiers à ta disposition pour répondre à tes questions ou pour t'aider à constituer ton dossier de candidature.

PRIME

APRÈS L'OVATION, LA RÉCOMPENSE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

«LES APPLAUDISSEMENTS NE PERMETTENT À PERSONNE DE VIVRE MIEUX».

L'année 2020 n'a pas été n'importe quelle année, mais l'année corona. Il a été prouvé une fois de plus que le service public est un formidable pilier de notre société, indispensable à l'approvisionnement de la population et de l'économie. Il est donc juste et important que le personnel reçoive une reconnaissance financière appropriée.

Deuxième prime corona

Fiables, imperturbables et aimables, malgré le stress: les collaborateurs de la Poste continuent à fournir un excellent travail. La gestion commune du volume record de colis notamment a conduit au versement d'une première prime de remerciement de 500 CHF en mars 2020, par la direction du groupe.

Parce que l'engagement du personnel a été extraordinaire, la Poste va plus loin: tous les collaborateurs assujettis à la CCT, apprentis et travailleurs temporaires de PostLogistics, PostMail et RéseauPostal en place depuis mars 2020, ont reçu avec leur salaire de janvier 2021 une nouvelle prime de 500 CHF, au prorata de leur taux d'activité. Cette prime d'une valeur totale de 12 millions de francs s'ajoute à celle déjà octroyée en mars 2020.

La deuxième prime était une revendication de transfair. Car les applaudissements ne permettent à personne de vivre mieux. transfair se réjouit de ce signe de reconnaissance de la part de la Poste.

Négociations salariales 2021

Le congrès de branche 2020 à Bâle a défini les pierres angulaires suivantes pour les revendications salariales:



- Augmentation salariale de 1,2 pourcent.
- Maintien de la matrice salariale qui a fait ses preuves.
- Rémunération du personnel du service public – incluant explicitement le personnel de CarPostal et de PostFinance, par ex. sous forme d'une semaine de vacances ou d'une prime.
- Le temps d'attente scanner doit être compensé par de l'argent ou du temps libre.
- Il faut faire preuve de discernement et retrouver un rythme de travail normal.

transfair s'est préparé de manière intensive aux négociations, tout en tenant compte des autres critères fixés dans la CCT: la situation économique de la société du groupe concernée, la comparaison avec la concurrence, l'évolution du coût de la vie ou encore

l'évolution du salaire moyen par catégorie professionnelle et région salariale. Le coût de la vie est évalué sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation qui tient aussi compte de l'évolution de primes d'assurance-maladie.

Même si les positions sont très éloignées les unes des autres, transfair tient à souligner que les pertes économiques causées par le coronavirus ne sont imputables ni à la Poste ni à ses collaborateurs. La troisième session de négociation a commencé fin janvier et était toujours en cours à la clôture de la rédaction. Le moment venu, transfair informera sur www.transfair.ch.

MOTIVÉ

MOTIVATION CROISSANTE DU PERSONNEL CFF

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

MALGRÉ UN PERSONNEL MOTIVÉ, IL FAUT AGIR.



Les résultats de l'enquête annuelle sur la satisfaction du personnel CFF et CFF Cargo marquent une tendance à la hausse. Les salariés sont plus satisfaits de leurs employeurs: dans presque toutes les divisions et unités centrales, la motivation du personnel est plus élevée que les années précédentes.

La Confédération attend la mesure de la satisfaction du personnel

L'enquête auprès du personnel est une consigne de politique du personnel du Conseil fédéral. Les résultats lui permettent d'évaluer les objectifs stratégiques des CFF et de CFF Cargo. L'enquête donne notamment

des indications importantes en matière de qualité de gestion. La participation s'est élevée à 75 pourcent chez les CFF, à 70 pourcent chez CFF Cargo. Cette forte participation montre que le personnel ressent le besoin de s'exprimer sur sa situation de travail.

Personnel motivé malgré le coronavirus

Malgré les conditions de travail difficiles et la mise en œuvre de mesures d'économies (voir aussi page 17), la satisfaction au travail, l'engagement pour les CFF et CFF Cargo et la contribution personnelle à la réalisation des objectifs du groupe ont atteint des valeurs plus élevées qu'en 2019. Ensemble, ces trois domaines reflètent la motivation du personnel. Les évaluations du personnel se situent entre 70 et 84 points sur 100. Ce

résultat, soit une «évaluation moyenne à positive», est satisfaisant par rapport à d'autres entreprises proches de la Confédération. Pour transfair, les bonnes valeurs sont liées aux conditions de travail stables et à la gestion globalement sociale de la pandémie dans les entreprises.

La confiance en la direction augmente

La confiance des collaborateurs et cadres en la direction du groupe a augmenté. Cette valeur est passée de 46 à 57 points. transfair est persuadé que l'influence du nouveau CEO, Vincent Ducrot, a un effet positif. Les supérieurs directs obtiennent également de meilleures notes, notamment en matière d'équité et de communication ouverte.

Energies et réorganisations

Les «énergies» positives et négatives sont également mesurées. C'est-à-dire si les collaborateurs s'impliquent et travaillent pour atteindre des objectifs ou s'ils tirent délibérément dans l'autre direction. Ces «énergies» montrent l'utilisation de la motivation et du potentiel du personnel. Les valeurs des «énergies» positives sont trop faibles, tandis que celles des «énergies» négatives sont trop élevées. Pour transfair, c'est le signe qu'il faut agir sur les processus de travail, la gestion des modifications et la collaboration entre services.

Alors tout va bien?

Non, les indicateurs vont certes vers le haut. Mais les bonnes valeurs au niveau de l'entreprise cachent des unités et des équipes avec des retours désastreux en matière de place de travail, conduite et collaboration. Par ailleurs, certains résultats montrent que de nombreux salariés ne se sont pas encore remis de réorganisations irréfléchies. transfair reste vigilant.

ENTENTE

«PACTE D'ÉCONOMIES» AVEC LES CFF

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

GRÂCE AU «PACTE D'ÉCONOMIES», LES CFF PROLONGENT LA CCT.

Les mesures d'économies corona pour le personnel des CFF sont radicales: la progression des salaires est réduite de deux tiers en 2021. En contrepartie, les CFF répondent favorablement à une revendication interne de transfair et prolongent la CCT de manière anticipée.

Contrairement à d'autres entreprises de transport, les CFF sont composés d'unités pour lesquelles ils ne reçoivent aucun soutien financier de la Confédération, par ex. le trafic grandes lignes. Certes, les CFF peuvent assurer leurs liquidités par des prêts rémunérés de la Confédération. Or, ceux-ci doivent être remboursés, ce qui augmente à long terme la pression financière et la maintient à un niveau élevé. C'est pourquoi les CFF ont négocié avec les syndicats des mesures d'économies supplémentaires, relatives au personnel. Alors même que le Conseil fédéral et transfair demandent aux CFF, depuis le début de la pandémie, de ne pas faire endosser au personnel les pertes financières de la crise. Néanmoins, à la suite d'âpres négociations, transfair a accepté un «pacte d'économies» qui entre en vigueur dès 2021 car en contrepartie, les CFF prolongent l'actuelle CCT jusqu'à fin avril 2025.

Moins d'augmentations salariales à cause du «pacte d'économies» au 1er mai 2021

Dans le cadre des négociations de la CCT 2019, les partenaires sociaux avaient notamment défini les mesures salariales 2021. transfair s'est finalement écarté de ce résultat en faveur des CFF:

- au lieu de 0,9 pourcent, seuls 0,3 pourcent de la masse salariale sont dédiés à la pro-

gression salariale, et seulement pour les niveaux d'exigence A-I;

- l'unité supplémentaire pour une progression salariale plus rapide dans les deux tiers inférieurs des bandes salariales est supprimée;
- il n'y aura pas de prestations uniques pour d'excellentes évaluations du personnel.

Grâce aux adaptations citées ci-dessus, les CFF économisent quelque 26 millions de francs durant l'année salariale du 1er mai 2021 au 30 avril 2022. Les progressions salariales non accordées soulagent les CFF financièrement de manière considérable, aussi à l'avenir. En contrepartie, les CFF renoncent à supprimer des jours de vacances. Par ailleurs, les salariés sous CCT touchent une prime corona. Avec ce paquet de me-

sures, les CFF retirent la procédure arbitrale en cours. Les mesures salariales déjà convenues pour 2022, soit 0,8 pourcent pour la progression salariale, l'unité supplémentaire et les prestations uniques restent valables.

Précieuse prolongation de la CCT!

La prolongation de la CCT apporte de la stabilité dans cette période incertaine. Le fait que cette prolongation résulte des négociations de mesures d'économies constitue un résultat non négligeable: la CCT CFF comprend des acquis précieux dont les salariés peuvent bénéficier en cas de réorganisations, pour leur développement professionnel ou personnel ou sous la forme de modèles de retraite intéressants.

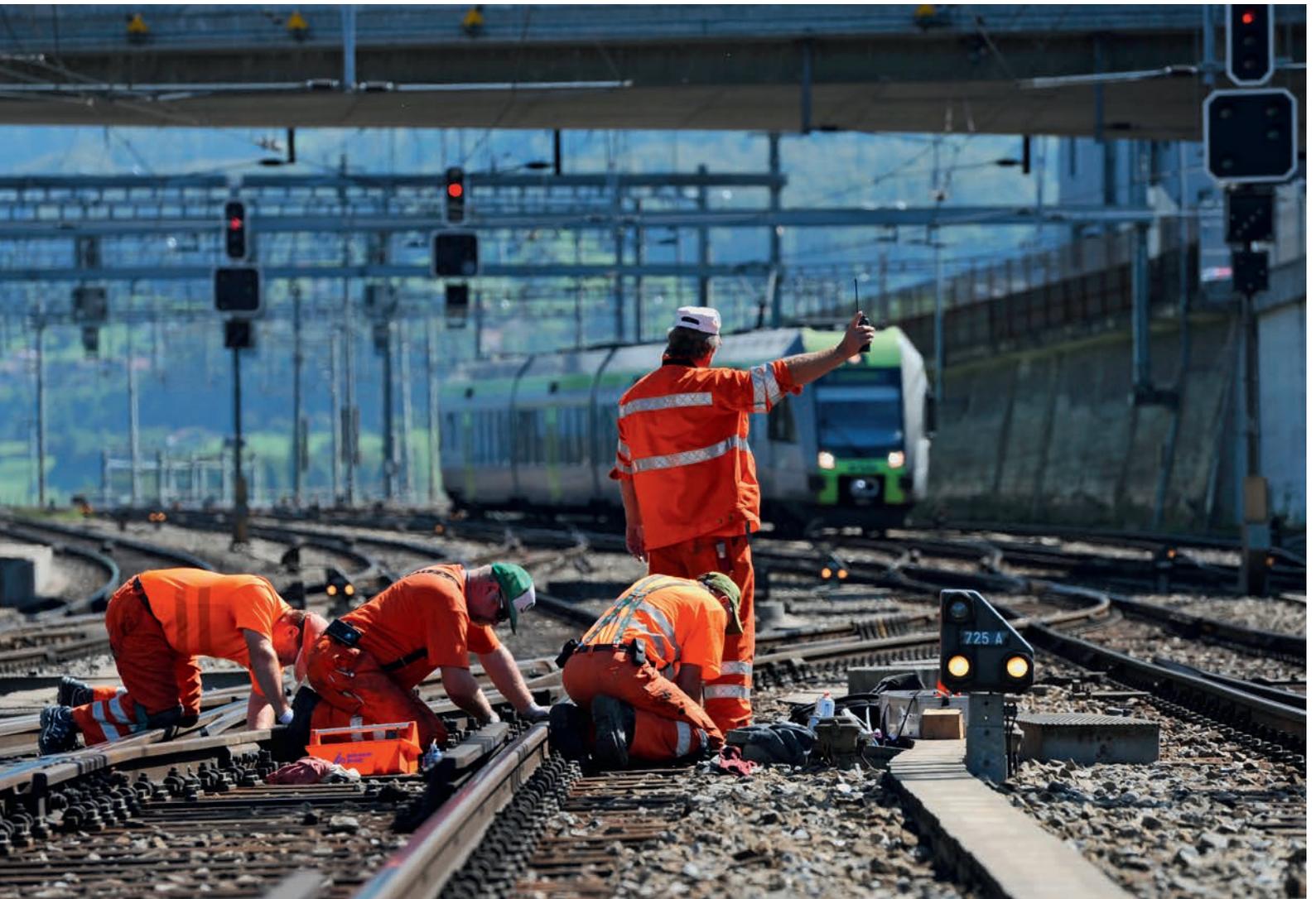
Pour des informations sur les négociations avec CFF Cargo, rendez-vous sur www.transfair.ch.



ÉVOLUER

LA MISSION DE BLS

TEXTE: BRUNO ZELLER ET FRITZ BÜTIKOFER



Récemment, BLS a dérapé à plusieurs niveaux: la gestion des subventions de la Confédération et des cantons a sapé la confiance des salariés et de la population en la direction et les organes de contrôle de BLS. En même temps, le partenariat social n'a pas été à la hauteur. Rétrospective et perspectives.

En quête de transparence et recentrage

Malheureusement, les transports publics non plus ne sont pas épargnés par la libéralisation et la concurrence. Celles-ci amènent à dévier du véritable mandat de service public. En tant que deuxième plus grande entreprise ferroviaire de Suisse, BLS avait des ambitions. Elle a mis le paquet pour obtenir ses propres concessions de trafic grandes lignes et a affronté les CFF sur ce plan. La

compétition alimentée par les milieux politiques et l'Office fédéral des transports (OFT) a finalement dû être encadrée par la conseillère fédérale Sommaruga. La concession de trafic grandes lignes reste intégralement en mains des CFF, et BLS exploite deux lignes sur mandat des CFF.

Avec des réorganisations et des programmes d'austérité, la direction de BLS a régulière-

L'ENTRETIEN POSITIF AVEC BLS PERMET À transfair D'ENVISAGER UN AVENIR SEREIN.

ment suscité l'incompréhension auprès des salariés et des partenaires sociaux. BLS n'avait déjà pas fait bonne figure dans le dossier du trafic grandes lignes, puis les manquements à propos du décompte des subventions ont éclaté au grand jour. La direction était au courant depuis longtemps. Mauvaises nouvelles; après un rapport d'enquête sur les finances, le CEO a démissionné, et l'OFT a depuis déposé une plainte pénale contre BLS. En outre, des questions relatives à l'assainissement du tunnel de faîte du Lötschberg restent en suspens.

BLS doit corriger ses processus dans le transport régional de voyageurs (TRV) subventionné. Les recettes issues d'abonnements demi-tarif n'ont pas été correctement inscrites au budget pendant des années. Par conséquent, BLS a demandé des montants trop élevés à la Confédération et aux cantons. Vis-à-vis de transfair, BLS a à maintes reprises évoqué un objectif de rentabilité à atteindre. Dans le but de pouvoir investir dans l'exploitation et dans le personnel.

Définir plus clairement l'interdiction de bénéfice dans le TRV

Dans le TRV, les subventions publiques ne couvrent précisément que les coûts qui ne peuvent pas être couverts par la vente de billets ou d'abonnements. Conformément aux termes de la loi sur le transport de voyageurs, les excédents doivent être affectés aux réserves. Or, selon le rapport de la société d'audit PWC, BLS aurait employé des sommes pour d'autres mesures liées à l'exploitation ou au personnel. Pour transfair, il est important que la réforme du TRV précise clairement la constitution de réserves et l'obtention de moyens financiers

supplémentaires pour le développement des activités et du personnel des entreprises de transport.

Le personnel mérite la confiance

Les collaborateurs de BLS fournissent quotidiennement un excellent travail, même dans des conditions rendues plus difficiles par le coronavirus. transfair attend des autorités qu'elles fassent toute la lumière dans le cadre de la procédure et qu'elles tirent l'affaire pénalement au clair. Pour transfair il est évident que la Confédération et les cantons vont réclamer les subventions indument touchées. Il est tout aussi évident que cela ne doit en aucun cas avoir un impact négatif sur le personnel. Dans ce contexte, transfair réclame la stabilité et de la part de la nouvelle direction et du conseil d'administration un recentrage sur les prestations dues dans le cadre du service public.

En quête d'un bon partenariat social

Les négociations salariales pour 2021 n'ont pas été satisfaisantes. C'est pourquoi, sur demande des syndicats, un entretien a eu lieu en novembre 2020 avec le CEO actuellement dirigeant, Dirk Stahl, ainsi qu'avec le nouveau responsable du personnel, Horst Johner. A cette occasion, transfair a abordé les dysfonctionnements connus et exigé que BLS mette un terme aux réorganisations. L'entretien s'est déroulé dans un climat ouvert et constructif. Les représentants de BLS ont promis une meilleure collaboration, dont de vraies négociations avec une marge de manœuvre de la part de BLS.

transfair s'en réjouit. Le syndicat reste attentif et s'engage avec vigueur pour les pré-occupations et les besoins de ses membres!

SUCCÈS

Les salaires des constructeurs de voies ferrées augmentent grâce à transfair

BLS a constaté que les salaires de son personnel de construction de voies ferrées étaient fixés à un niveau trop bas. En même temps, transfair a approché BLS et remis en question, notamment, les classifications actuelles du personnel de construction de voies ferrées avec compétences de conduite. Le syndicat a demandé des adaptations, avec succès. Ces collaborateurs seront attribués à un échelon de fonction plus élevé et verront leur salaire augmenter.

Les personnes concernées seront informées directement par la direction de leur division. Les augmentations entrent en vigueur le 1^{er} avril 2021.

transfair se réjouit de la réussite de son engagement et de l'adaptation des salaires par BLS. La progression salariale plus rapide dans la construction de voies ferrées est maintenue.

Bon à savoir: transfair soutient financièrement ses membres dans le cadre de la formation continue en matière de construction de voies ferrées et est membre de l'association responsable de l'examen professionnel fédéral de contremaître en construction de voies ferrées.

@HOME

ADMINISTRATION FÉDÉRALE EN TÉLÉTRAVAIL

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE
DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE



Pour une partie de l'administration fédérale, le télétravail n'est pas nouveau. Néanmoins, la crise du coronavirus a placé l'administration devant des défis et apporté de nouveaux enseignements et expériences. Les ordonnances sur le personnel de la Confédération doivent être adaptées en conséquence.

Cela fait longtemps que télétravail et travail mobile ne sont plus des notions étrangères pour l'administration fédérale. Même si ce n'est de loin pas le cas dans tous les offices et dans tous les secteurs et même si ça ne s'est pas toujours fait sans accroc, ces concepts étaient déjà répandus et appliqués bien avant la crise. Avec le coronavirus, même les secteurs de l'administration pour lesquels le télétravail semblait irréalisable

sont pleinement entrés dans le monde du travail numérisé, avec toutes les possibilités et tous les défis que cela comporte.

Tirer profit des expériences faites

Maintenant que l'administration a acquis une certaine expérience après près d'une année de télétravail, les règles en vigueur doivent être ajustées. Les collaborateurs ont aussi fait leurs expériences et apprê-

LE TÉLÉTRAVAIL SE GÉNÉRALISE AUSSI AU SEIN DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE. transfair PARTICIPE À L'ADAPTATION DES RÈGLES DU JEU.

hendé les avantages et les inconvénients du travail à la maison. Désormais, il convient de réunir les deux points de vue.

Besoin de réglementation

Les points qui ont besoin d'être réglés sont nombreux. Il faut notamment clarifier la question de la participation de l'employeur aux coûts: par ex. électricité, loyer, connexion internet etc. Même à la maison, les places de travail doivent disposer de l'infrastructure nécessaire. Particulièrement en ce qui concerne la protection de la santé. La surface de travail, les écrans et le siège de bureau doivent répondre aux exigences. Car même lorsque le travail s'effectue à la maison, l'employeur est tenu de protéger la santé de ses employés.

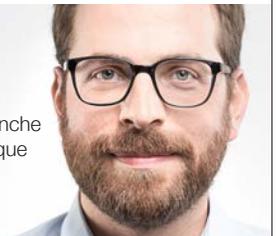
transfair s'implique

En décembre 2020, l'Office fédéral du personnel et transfair avaient mené une première discussion sur d'éventuelles adaptations. A cette occasion, chaque partie a présenté ses points de vue par rapport à certains éléments-clé. L'étape suivante est

la consultation des offices au cours de laquelle l'administration, mais aussi transfair, peuvent encore une fois s'exprimer de façon détaillée sur les ajustements prévus. D'ici la fin de cette procédure et la prise de décision du Conseil fédéral, les contenus peuvent encore changer. La mise en œuvre est prévue pour le milieu de l'année 2021. transfair vous tient au courant.

COMMENTAIRE

Matthias Hummel
Responsable de branche
Administration publique



Que font les fonctionnaires?

Que font les collaborateurs de la Confédération en télétravail? Travaillent-ils bel et bien? En été 2020, en pleine pandémie, soit entre la première et la deuxième vague, un conseiller national UDC a adressé une question au Conseil fédéral pour savoir quand les «fonctionnaires» retourneront au bureau. Non pas parce qu'il se souciait du manque de contacts sociaux des collaborateurs de la Confédération. Non, il s'inquiétait de savoir si ces derniers travaillent bel et bien pour la Confédération!

Il semble que ce cher Monsieur ne soit pas trop à la page... Il n'y a plus de fonctionnaires à la Confédération depuis 2002. Et même les employeurs les plus conservateurs devraient avoir compris, au moins depuis la première vague de corona, que le télétravail n'est pas synonyme d'«école buissonnière». Mais pour le dire encore une fois clairement: oui, le télétravail est désormais une forme de travail largement répandue. Oui, les «fonctionnaires» – ou les collaborateurs de la Confédération – fournissent du travail à la maison. Avec autant d'enthousiasme et de motivation.

Ces accusations sont sans objet: pendant la crise du coronavirus, l'administration fédérale a prouvé qu'elle était extrêmement efficace et motivée, aussi en télétravail. Elle a démontré à quel point elle est importante pour le peuple et l'économie suisses. Nul besoin de faire des courbettes de gratitude en tant que parlementaire. Mais il serait opportun d'exprimer un peu de reconnaissance et de respect pour le travail de l'administration.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES EPFL – transfair SE PRONONCE

transfair a pris position sur les aspects liés au personnel de la convention d'objectifs de l'EPF Lausanne (EPFL) 2021–2024 et a notamment insisté sur trois revendications.

1. Le syndicat a demandé à l'EPFL de limiter au maximum les contrats à durée déterminée (CDD), dont ceux d'une année. Ces CDD entraînent des situations professionnelles précaires, par exemple au sein du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique.
2. Ensuite, avec la montée en puissance du numérique et la mobilité du marché du travail, transfair a insisté sur le fait que l'EPFL doit se concentrer sur les compétences de son personnel et assurer son employabilité. Les employé-e-s plus âgé-e-s méritent ici une attention particulière.
3. Finalement, le syndicat a rappelé qu'il était primordial que l'EPFL replace de façon prioritaire les personnes perdant leur emploi en raison de fermetures de laboratoires ou de départs à la retraite de professeur-e-s.

BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

PROCHAINE PARUTION

N° 2, 14 avril 2021

DÉLAI D'INSERTION

1 mars 2021

TOUTES LES BRANCHES

Pensionierte Bern

Angesichts der hohen Corona-Fallzahlen und den jetzigen Aussichten auf den Pandemieverlauf werden der Raclette-Tag im Februar 2021 und die Betriebsbesichtigung im April 2021 abgesagt. Die Wanderungen im Sommer und Herbst 2021 werden durchgeführt, sofern die Situation dies dannzumal erlaubt.

POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung in Langenbruck mit Mittagessen

Montag, 12. April 2021

Besammlung um 9.30 Uhr im Bahnhof Basel SBB. Ab Gleis 16 fahren wir um 10.01 Uhr mit der S3 nach Liestal. Von dort aus nehmen wir den Bus B19 V um 10.34 Uhr nach Waldenburg Bahnhof. Dann geht es weiter Richtung Langenbruck Station Dürrenberg. Anschliessend laufen wir in ca. 50 Minuten zu unserem Ziel und stillen im Restaurant Bachtalen unseren Hunger. Das Restaurant Bachtalen liegt zwischen Langenbruck-Mümliswil und ist nur mit Auto oder zu Fuss erreichbar.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

transfair

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS 2021

VENREDI, 18 JUNI 2021

DE 10 H À ENV. 17 H, SAINT-GALL. L'INVITATION AINSI QUE L'ORDRE DU JOUR ET LES DÉLAIS POUR LE DÉPÔT DES DEMANDES ONT ÉTÉ TRANSMIS DIRECTEMENT AUX DÉLÉGUÉS. LA TENUE DE L'ASSEMBLÉE DÉPENDRA DE LA SITUATION SANITAIRE.

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 17. März 2021

Treffpunkt um 8.15 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 8.05 Uhr, Zürich HB ab 8.30 Uhr, Olten ab 9.02 Uhr nach Oensingen-Balsthal. Wir fahren ab Basel um 8.28 Uhr nach Balsthal. Nach dem Kaffeehalt wandern wir dem Holzweg entlang nach St. Wolfgang wo wir im Restaurant Pintli das Mittagessen einnehmen. Nichtwanderer nehmen den Bus 115 nach St. Wolfgang. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Anmeldungen bis 12. März 2021 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 14. April 2021

Treffpunkt um 8.45 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 7.54 Uhr, Olten ab 7.32 Uhr, Basel an 8.56 Uhr. Abfahrt ca. 9 Uhr mit dem Tram 11 bis Reinach Dorf, wo wir vis-à-vis im Restaurant Schopf den Kaffeehalt machen. Anschliessend wandern wir Richtung Dornach am Tierpark entlang mit einem Zwischenhalt nach Dornach. Nichtwanderer fahren mit dem Bus 64, ab Reinach Dorf bis Haltestelle Neu Reinach, von dort sind es über die alte Brücke ca. 5 Gehminuten bis zum Restaurant. Um 12.30 Uhr wird im Restaurant Nepomuk das Mittagessen serviert. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Anmeldung bis 10. April 2021 an:

Gody Schwarz, T 061 711 29 23.

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die Jahresversammlung 2020 mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

Bitte um Kenntnisnahme.

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

Kategorie Lokpersonal

Reise 2022 nach Graz

22. Mai bis 26. Mai 2022

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

Auskünfte sind erhältlich bei:

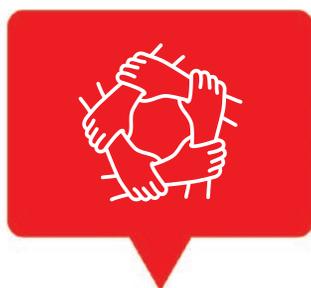
Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch





transfair

POUR S'ASSURER UNE PRÉSENCE SUR DIVERS SITES, MALGRÉ LE CORONAVIRUS, transfair SORT DES SENTIERS BATTUS. LES BOÎTES EN BOIS CONTENANT DE NOMBREUSES INFORMATIONS ET DES GOODIES DE transfair SONT TRÈS APPRÉCIÉES.



POUR FINIR



LÉONORE PORCHET, CONSEILLÈRE NATIONALE ET VICE-PRÉSIDENTE TRAVAIL.SUISSE

LA REPRÉSENTATION SYNDICALE: UNE SOLIDARITÉ INDISPENSABLE

Protection des employé-e-s, meilleures conditions de travail, représentation efficace au sein de l'entreprise et au niveau politique: les avantages personnels à être syndiqué sont nombreux. À cela s'ajoute la solidarité entre les employé-e-s, base solide à tout mouvement vers plus de droits, de respect et de sécurité.

En tant que membre de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, j'ai vu pendant cette crise du coronavirus que sans le travail des syndicats pour porter les revendications des salarié-e-s, nous n'aurions jamais obtenu bon nombre des mesures de protection sanitaires et économiques pour les travailleurs-euses en première ligne et précaires.

La représentation des salarié-e-s est donc plus cruciale que jamais et elle doit être garantie dans toutes les entreprises, car son influence montre des résultats clairs: des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. J'ai aussi la conviction qu'elle améliore globalement la qualité de la gouvernance et l'efficacité de chaque entreprise.

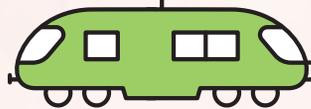
Il faut rappeler une évidence: les employeurs-euses peuvent beaucoup moins se passer de leurs employé-e-s que le contraire. Seule, cette vérité n'apparaît souvent pas comme une évidence. Ensemble, elle est une force qui ne peut pas être arrêtée. C'est la puissance du collectif qui fait celle des salarié-e-s. L'engagement syndical en est l'expression la plus efficace. Elle est de plus en plus indispensable.

transfair

indépendant. courageux. fiable.

Sûr ?
C'est clair.

Soutien
individuel
et juridique.



Juste ?
Toujours.

Ensemble pour de meilleures
conditions de travail.



Attractif ?
Naturellement.

Rabais et formation
continue gratuite.



Scannez le QR Code ou consultez
www.transfair.ch/prestations
pour en savoir plus.

