

transfair

profil | 25

Le syndicat transfair.ch



**Rétrospective et perspectives
avec le syndicat**

Table des matières



4 **Politique**

7 **Administration publique**

10 **Poste/Logistique**

13 **Transports publics**

16 **ICT**

19 **Affaires internes**

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

En 2024, transfair a fonctionné **comme un réseau neuronal** : nos nœuds – personnel, membres, régions et sections engagés – ont travaillé en étroite collaboration, transmis des connaissances de manière ciblée et ainsi rendu le réseau plus efficace. Nous avons pu aider le personnel du service public à bénéficier d'une plus grande équité dans le travail quotidien et de meilleurs salaires. Même s'il reste encore beaucoup de progrès à faire – nous y reviendrons plus tard.

L'année dernière a également été une année de résistance pour transfair. Malgré une pression massive sur les dépenses et des coupes budgétaires imminentes, la branche Administration publique a réussi à obtenir une compensation du renchérissement de 1 pourcent de la part de la Confédération.

2024 a aussi été une année de réussites. Dans la branche Poste/Logistique, une avancée a été réalisée après de longues négociations : les syndicats, Poste CH et PostFinance se sont mis d'accord sur de nouvelles conventions collectives de travail (CCT). Dans la branche Transports publics, les CCT CFF et CFF Cargo ont été prolongées et un nouveau partenariat social a été conclu avec les Transports publics lausannois (tl). Pour y parvenir, **les synapses ont chauffé chez transfair**.

Dans la branche ICT, nous nous sommes consacrés intensivement au thème de la sécurité psychologique en 2024. Lors d'un atelier, le comité d'entreprise a identifié les obstacles à surmonter chez Swisscom et cablex afin d'instaurer un climat de travail serein, une étape importante vers un personnel motivé et en bonne santé.

transfair va continuer à tout mettre en œuvre pour identifier les modèles qui génèrent des barrières et les éliminer. Par exemple le programme d'austérité extrême de la Confédération en 2025. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir au niveau politique et dans le partenariat social pour protéger le personnel de l'administration publique et des transports publics **contre cette attaque flagrante contre le service public**.

Parmi les autres sujets importants de l'année en cours, citons la transformation de CFF Cargo, la nouvelle CCT CarPostal ou la consultation prévue en juin sur les nouveaux accords bilatéraux avec l'UE.

Mais nous allons également suivre de près des évolutions de fond. Par exemple une meilleure intégration du personnel neurodivergent, c'est-à-dire des personnes atteintes de TDAH ou d'hypersensibilité. Et bien sûr, le thème de **l'intelligence artificielle (IA)**, qui est sur le point de modifier fondamentalement notre monde du travail.

La boucle est ainsi bouclée avec les réseaux neuronaux : ceux-ci ne sont plus seulement naturels, comme chez les humains. Les réseaux neuronaux artificiels sont au cœur de l'IA moderne. transfair fera tout son possible pour **continuer à protéger les travailleuses et les travailleurs et défendre leurs intérêts dans cette nouvelle ère**.

Manuel Murer
Directeur transfair



Politique

Réseautage politique : en 2024, transfair a posé des jalons pour le service public.

En 2024, transfair a donné des impulsions déterminantes : nous avons envoyé des signaux clairs contre le programme d'austérité extrême de la Confédération – une menace pour le service public ! Parallèlement, le syndicat s'est engagé en faveur d'un congé parental équitable en soutenant l'initiative pour un congé familial. Nous poursuivrons sur cette voie en 2025.

Depuis la fin de la pandémie, un vent froid souffle sur la Berne fédérale. Et aucune amélioration n'est en vue, bien au contraire ! En 2024, les jalons ont été posés pour un vaste programme d'austérité contre lequel transfair a pris fermement position. Étant donné que le Conseil fédéral s'attend à des déficits structurels élevés, notamment en raison de dépenses supplémentaires pour l'AVS et l'armée, il a chargé un groupe d'experts de procéder à un réexamen des tâches et des subventions. L'objectif déclaré : alléger le budget fédéral d'au moins 3 milliards de francs à partir de 2027 et d'au moins 4 milliards à partir de 2030.

En septembre 2024, le groupe d'experts a présenté son rapport, identifiant un train de mesures de plus de 60 points. transfair a d'emblée compris que ces propositions constituaient une attaque directe contre le service public, un coup dur pour nos branches. Et il est particulièrement grave que le Conseil fédéral ait manifestement l'intention de mettre en œuvre une grande partie des mesures d'austérité sur le dos du personnel fédéral (plus d'informations à ce sujet à la page 8). Dans le domaine des transports publics, d'importantes économies sont également prévues. Celles-ci mettent en péril non seulement les investissements dans les infrastructures, mais aussi le transport régional de voyageurs (voir aussi p. 15).

Les conséquences pour la branche Poste/Logistique se sont avérées relativement modérées. Contrairement à la proposition du groupe d'experts, le Conseil fédéral n'a pas souhaité supprimer complètement l'aide indirecte à la presse. Et la branche ICT s'en est sortie à bon compte : seule une cession d'actions de Swisscom a été envisagée.





En 2024, nous avons activé toutes nos relations politiques pour nous mobiliser cette année contre le programme d'austérité extrême de la Confédération. transfair va défendre les intérêts de ses branches et de ses membres par tous les moyens !



Greta Gysin
Présidente et conseillère nationale



Et pourtant, les conséquences sont considérables pour l'ensemble du service public ! Afin de nous mobiliser contre les coupes budgétaires imminentes et de défendre par tous les moyens les intérêts de nos branches et de nos membres, nous avons activé l'ensemble de notre réseau politique pour la consultation qui aura lieu au premier trimestre 2025.

Un succès important a néanmoins été enregistré au Parlement, dans un autre domaine. Notre motion « Accorder le congé de paternité même en cas de décès de l'enfant » a été adoptée. Désormais, le congé paternité est accordé dans son intégralité, même si l'enfant est mort-né, s'il décède à la naissance ou dans les 14 jours qui suivent. Pour transfair, il s'agit d'une étape essentielle pour répondre au moins en partie à l'expérience traumatisante de la perte d'un enfant.

Bilatérales III : les négociations ont commencé avec des revendications claires en matière de protection des salaires

Depuis la dénonciation de l'accord-cadre institutionnel en 2021, la Suisse a appris à ses dépens ce que signifie être en désaccord avec l'UE. L'exclusion partielle d'Horizon, le plus grand programme de recherche au monde, a par exemple eu d'importantes conséquences négatives pour la Suisse en tant que site de recherche, et donc aussi pour le domaine des EPF. C'est pourquoi transfair a salué le lancement en mars 2024 des négociations sur un troisième paquet d'accords bilatéraux avec l'UE. Les principales revendications de transfair : d'une part, empêcher le dumping salarial, c'est-à-dire garantir que les travailleuses et travailleurs suisses soient protégés contre les violations abusives des conditions de travail et de salaire suisses. D'autre part, transfair a exigé que les conditions de travail suisses dans le transport voyageurs international (TVI) s'appliquent également aux prestataires étrangers en cas d'ouverture du marché suisse. Notre organisation faïtière Travail.Suisse était indirectement présente à la table des négociations pour les aspects liés au droit du travail et a fait valoir nos arguments. En décembre 2024, la Suisse et l'UE se

sont finalement entendues sur les nouveaux accords bilatéraux (Bilatérales III). transfair a approuvé ce résultat dans son principe, car la coopération avec l'Europe est essentielle pour la Suisse. Mais il n'est pas acceptable que les travailleurs suisses en fassent les frais. transfair et son organisation faïtière ont donc formulé de nouvelles demandes concrètes afin de compenser la réduction de la protection salariale et de maintenir les conditions de travail suisses dans le transport voyageurs international.

Initiative pour un congé familial : une large alliance a lancé une campagne en faveur d'un congé parental équitable

Le Oui clair au congé paternité en 2020 a montré que le peuple suisse souhaite avoir plus de temps pour la famille. Conjointement avec Travail.Suisse et une large alliance politique, transfair a donc annoncé en novembre 2024 l'initiative pour un congé familial. Celle-ci demande un congé payé de 18 semaines pour chacun des deux parents, à la naissance d'un enfant – de manière égale et non transférable. En règle générale, les parents devraient prendre ce congé l'un après l'autre, mais il est également possible de le prendre ensemble pendant quatre semaines. Point essentiel : pour les faibles revenus, l'indemnité pour perte de gain doit couvrir 100 % du salaire.

Pourquoi transfair s'engage en faveur de cette initiative ? Parce que le système actuel n'est plus adapté à notre époque : le congé maternité est trop court et il est conçu de manière unilatérale, avec un congé paternité de seulement deux semaines. Il ne tient pas compte de la réalité sociale et de l'égalité des sexes. L'initiative pour un congé familial renforce la santé et la cohésion au sein de la famille, tout en étant un moteur pour 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 l'économie suisse.

Perspectives

Bilatérales III : vers un marché du travail équitable

En mars 2025, une avancée importante a été réalisée dans le cadre des Bilatérales III : syndicats, associations patronales, cantons et Conseil fédéral se sont mis d'accord sur 14 mesures visant à compenser la détérioration de la protection des salaires. Un point important : la non-application claire de la réglementation européenne sur les frais pour les travailleurs détachés de l'UE en Suisse.

Le transport voyageurs international montrera si nos exigences en matière d'obligation de conclure une CCT et de respecter des normes sociales à hauteur de celles des CFF seront mises en œuvre. transfair insiste sur des normes élevées : la position des syndicats, présentée en décembre 2024, doit être largement prise en compte. Les garanties déjà obtenues sont les suivantes : la priorité de l'horaire cadencé national et l'intégration tarifaire (voir également p. 14).

Premier test pratique pour l'ensemble du paquet : la consultation prévue en juin. transfair examinera de manière critique si les garanties pour les salariés sont suffisamment solides pour maintenir son soutien aux accords. Fidèle au principe : oui à l'Europe, mais pas au détriment des salariés.

Résistance déterminée contre le programme d'allègement budgétaire

Fin janvier 2025, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation au sujet du programme d'allègement budgétaire 2027, reprenant presque sans modification les propositions du groupe d'experts. La position de transfair est claire : nous rejetons catégoriquement les économies de 300 millions de francs prévues dans l'administration publique, dont 180 millions sur les dépenses de personnel. Ces mesures mettraient non seulement en péril des emplois, mais elles nuiraient aussi considérablement à la qualité des services. Nous sommes également très critiques vis-à-vis des coupes prévues dans les transports publics, tant en ce qui concerne les contributions au fonds d'infrastructure ferroviaire que les subventions pour le transport régional de voyageurs. De telles réductions détourneraient la Suisse de la voie du succès qu'elle a empruntée avec ses transports publics et nuiraient durablement à la qualité du service. Nous nous opposons également aux réductions prévues dans le cadre de l'aide indirecte à la presse.

Le compte de la Confédération pour 2024, publié en février 2025, a fourni un argument supplémentaire à notre résistance : au lieu du déficit prévu de 2,6 milliards de francs, le déficit réel n'est que de 80 millions de francs. En tant que syndicat, nous prendrons fermement position sur toutes les mesures lors de la consultation. En ce qui concerne les mesures qui ne nécessitent pas de modification de la loi et sur lesquelles il n'est pas possible d'exercer une influence directe par le biais de la consultation, Greta Gysin s'y opposera résolument au Parlement. transfair va utiliser tous les canaux disponibles et mobiliser son réseau politique afin de protéger efficacement le personnel du service public en donnant une forte impulsion !

transfair récolte des signatures pour un modèle de congé parental tourné vers l'avenir

La collecte de signatures pour l'initiative sur le congé parental commencera au printemps. Alors que des modèles de congé parental équilibrés sont la norme depuis longtemps dans toute l'Europe, la Suisse est à la traîne – nous voulons y remédier. L'initiative présente des avantages pour tous : les personnes à faibles revenus reçoivent des indemnités allant jusqu'à 100 % de leur salaire. La répartition équilibrée du congé parental favorise la cohésion familiale et permet de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. Sur le plan économique, elle crée des conditions équitables entre PME et grandes entreprises et garantit le maintien sur le marché de la main-d'œuvre qualifiée, en particulier des femmes. Notre équipe récolte activement des signatures et se réjouit de tout soutien efficace !



Administration publique

Activer les nœuds, défendre le pouvoir d'achat.

2024 a été une année de résistance dans l'Administration publique. Malgré d'importantes mesures d'austérité et la menace de coupes budgétaires, il a été possible d'obtenir la compensation du renchérissement d'un pourcent à la Confédération. Une action en réseau et des liens forts au sein du paysage syndical ont été déterminants. Des progrès comme la déclaration d'intention avec la conseillère fédérale Keller-Sutter ont donné des impulsions fondamentales pour l'avenir.

C'était un grand pas dans la bonne direction : en février 2024, transfair et les autres syndicats de l'administration fédérale ont signé avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter une déclaration d'intention pour la législature 2024 à 2027. L'accord stipule que le renchérissement accumulé ces dernières années doit être entièrement compensé à moyen terme. De plus, si la situation financière le permet, une marge de manœuvre pour les négociations salariales doit être inscrite au budget de la Confédération. transfair a en outre obtenu d'être associé suffisamment tôt aux décisions en matière de politique du personnel.

Le syndicat a également pu réaliser des progrès dans le domaine des EPF : la rencontre au sommet avec le président du Conseil des EPF Hengarter en août a débouché sur une nouvelle conception du partenariat social. Le Conseil des EPF a pris les

demandes de transfair au sérieux. Nous avons demandé à être impliqués plus rapidement dans les questions de politique du personnel et qu'un meilleur comportement soit adopté en matière de partenariat social. Les travaux relatifs à une déclaration d'intention commune ont débuté en octobre 2024.

Suspense salarial : le pire a pu être évité

En ce qui concerne les salaires 2025 de la Confédération, la situation n'était pas simple malgré la nouvelle déclaration d'intention : au cours des trois dernières années, un renchérissement non compensé de 1,5 pourcent s'était accumulé. Le Conseil fédéral avait certes budgétisé dans un premier temps 1,5 pourcent pour les mesures salariales pour 2025, avec une prévision de renchérissement de 1,9 pourcent. Mais au cours des négociations, cette prévision a été ramenée à 1,2 pourcent.

Pour transfair, il était clair que la somme ne devait pas être corrigée à la baisse, afin de compenser aussi le renchérissement accumulé. transfair voulait donner du poids à cette revendication. C'est pourquoi nous avons mené diverses actions de protestation en mai, en collaboration avec les syndicats de la Communauté d'intérêts (CI) du personnel fédéral. La forte participation des collaborateurs et collaboratrices a été révélatrice et a donné un signal clair : non aux attaques contre le personnel de la Confédération et oui au renforcement du pouvoir d'achat.



“ **Les attaques contre le personnel fédéral n'ont pas cessé en 2024. transfair a tenu bon et a permis au suspense salarial 2025 dans l'administration fédérale d'aboutir sans trop de dégâts.** ”

Matthias Humbel
Responsable de branche Administration publique

Finalement, la conseillère fédérale a déçu et a renvoyé la décision sur les mesures salariales au Parlement. Avec le risque d'une baisse à 0,75 pourcent. En unissant leurs forces, les syndicats ont toutefois réussi à faire changer le Parlement d'avis. Celui-ci a adopté des mesures salariales de 1 pourcent, ce qui correspond presque exactement au renchérissement qui a finalement baissé à 1,1 pourcent. Nous avons en outre obtenu que la réduction opérée soit prise en compte dans les mesures d'austérité concernant les conditions d'emploi (voir paragraphe suivant). Malgré une meilleure situation financière de départ, le Conseil des EPF a suivi la Confédération : 1 pourcent de compensation du renchérissement, voilà le maigre résultat.



Un programme d'austérité extrême aux vastes conséquences
Dans l'ensemble, les attaques contre le personnel de la Confédération n'ont pas cessé en 2024. Les politiciens de droite se sont référés à l'étude de l'institut suisse de politique économique (IWP) à Lucerne, qui s'est essayé à un calcul douteux des différences salariales massives par rapport au secteur privé. En octobre, une étude de PricewaterhouseCoopers (PwC) a finalement démenti le préjugé selon lequel les salaires de l'administration fédérale seraient trop élevés. L'étude de PwC a montré que les salaires des cadres de l'administration fédérale se situent nettement en-dessous de l'indice de référence, tandis que le personnel des échelons inférieurs perçoit des salaires conformes au marché. Seules quelques fonctions isolées se situent au-dessus du salaire médian de comparaison.

Cette étude n'a toutefois pas suffi à éviter de nouveaux malheurs. Afin d'assainir son budget, la Confédération a institué un groupe d'experts chargé de réexaminer les tâches et

les subventions. Son rapport était corsé : 4 à 5 milliards de francs doivent être économisés au cours des prochaines années grâce à un train de mesures d'une soixantaine de points. Dont 300 millions de francs dans l'administration fédérale jusqu'en 2028 : 100 millions de francs sur les salaires et les conditions d'emploi du personnel fédéral, 200 millions de francs par l'abandon de tâches et l'augmentation de l'efficacité. Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) sera particulièrement mis à contribution. Des coupes de 6,25 millions de francs au total y sont prévues. L'Office fédéral de la santé publique (OFSP) doit également y laisser des plumes. Dès 2026, certaines tâches seront réduites ou abandonnées. Au total, 19,5 postes à temps plein seront supprimés.

Pour transfair, il était clair dès le départ que ces mesures étaient graves et lourdes de conséquences. Le personnel de la Confédération en paie le prix, puisque la moitié des économies a été directement imputée aux dépenses de personnel. Mais les conséquences vont plus loin – la suppression de certaines tâches met en péril des emplois. Il n'est pas certain que le personnel concerné puisse trouver des postes alternatifs au sein de l'administration. En toute logique, la qualité des services en pâtira également.

Crise au service de renseignement

La situation tendue au sein du Service de renseignement de la Confédération (SRC) a également préoccupé transfair en 2024. Notamment la réorganisation initiée par le directeur Dussey en mars, avec une nouvelle structure de direction, officiellement justifiée par des « menaces hybrides » et de nouvelles cultures de travail. Selon un sondage, la confiance des collaborateurs et collaboratrices dans leur direction se situait en novembre 2024 à un niveau alarmant de 25 points sur 100. transfair a réagi immédiatement et a donné des impulsions importantes avec ses revendications : un processus de changement transparent et des mesures pour un climat de travail respectueux.

Succès aux élections PUBLICA

transfair a clôturé les élections à l'Assemblée des délégués (AD) de la caisse de pension fédérale PUBLICA avec un résultat réjouissant : l'ensemble de nos 13 candidat-e-s ont été élus. Il est particulièrement remarquable que les trois premières places aient été attribuées à des candidates de transfair. La liste commune de la CI Personnel de la Confédération a obtenu 63 des 80 sièges – grâce à notre réseau, nous avons acquis une position solide au sein de l'organe. Ce résultat a été atteint malgré le faible taux de participation inquiétant de seulement 6,93 pourcent. Chaque voix a donc été d'autant plus précieuse.

Perspectives

La Confédération serre la vis

La cure d'austérité imposée par la Confédération place le service public devant des années de défi. transfair a activé tous les nœuds avec la CI Personnel de la Confédération afin d'atténuer les effets de la manie des économies. Le paquet de mesures négocié en février 2025 avec la conseillère fédérale Keller-Sutter et l'OFPER est un compromis. Nous avons certes pu éviter des coupes dans les allocations familiales et le maintien du salaire en cas de maladie, mais les premières réductions dans les domaines prévoyance professionnelle, vacances et primes de fidélité risquent néanmoins d'intervenir dès 2027. Le domaine des EPF est lui aussi victime de cette coupe sombre, avec des réductions prévues de 78 millions de la contribution financière de la Confédération. Les 35 millions de francs d'économies encore à réaliser laissent présager de nouvelles pressions à partir de 2027. transfair devra rester vigilant dans les années à venir afin de limiter autant que possible les dégâts sur le personnel fédéral.

Quelle orientation prendra le nouveau système salarial ?

La Confédération prévoit d'introduire un nouveau système salarial à partir de début 2026. Les travaux vont bon train. transfair est ouvert aux adaptations – mais celles-ci ne doivent pas entraîner de détériorations importantes pour le personnel en place. C'est pourquoi transfair s'engage pour des améliorations en ce qui concerne la progression salariale et

les salaires maximaux ainsi que les réglementations transitoires. transfair a encore des questions sur certains détails dont il veut discuter avec l'Office fédéral du personnel (OFPER). transfair reste mobilisé.

Révision LPers

Dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le Parlement fixe les règles de base en matière de conditions d'emploi. La révision progresse de manière satisfaisante, mais il reste encore quelques obstacles à franchir en ce qui concerne la prévoyance professionnelle. La loi définissant les tâches d'exécution de l'Office fédéral des douanes et de la sécurité des frontières (LE-OFDF) est également en train d'être affinée. Et le prochain défi ne se fera pas attendre : les ordonnances seront mises en consultation à partir de cet automne. Nous défendrons systématiquement les points de vue du personnel.

Élections Commission de la caisse PUBLICA

Les prochaines élections au sein de PUBLICA se profilent déjà à l'horizon : il s'agit de la représentation du personnel à la Commission de la caisse. Cette commission est l'organe suprême de la caisse de pension, responsable de sa gestion stratégique. Il est donc particulièrement important que transfair continue d'y être représenté par des personnalités fortes, afin de pouvoir continuer à former une puissante représentation du personnel dans les années à venir.



Poste/Logistique

Le réseau a dû faire face à de nouveaux défis.

La branche Poste/Logistique a connu une grande avancée en 2024 : après de longues négociations, les syndicats ont convenu de nouvelles conventions collectives de travail (CCT) avec Poste CH et PostFinance. Pour le reste, les conséquences de la transformation de la Poste se sont fait sentir. Le réseau jaune a dû relever de nouveaux défis. Cela ne changera pas en 2025.

En 2024, la Poste a fêté son 175e anniversaire. Mais pour le personnel, un autre événement aura probablement été plus important : après presque une année d'âpres négociations, les syndicats, Poste CH et PostFinance se sont mis d'accord en été 2024 sur de nouvelles conventions collectives de travail (CCT). L'objectif déclaré des partenaires sociaux : offrir à l'effectif total de quelque 30 000 personnes des conditions d'emploi encore meilleures et des revenus plus élevés. C'est chose faite, notamment grâce à ces nouveautés qui s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2025 :

- Indemnités majorées pour le travail du soir, de nuit, du dimanche et le service de piquet
- Primes de fidélité plus élevées
- Deux régions de rémunération au lieu de quatre, c'est-à-dire les deux supérieures et mieux payées
- Un jour férié supplémentaire
- 0,4 pourcent de la masse salariale garanti pour des augmentations salariales structurelles, annuelles
- Pour la première fois : négociation annuelle du salaire minimum des apprenants

transfair est satisfait des résultats : nous avons pu faire passer la plupart des revendications de nos membres, que nous avons recueillies en 2023 dans le cadre d'une vaste enquête. Reste un bémol : la semaine de vacances supplémentaire qui était dans l'air n'a pas vu le jour, faute d'accord de toutes les parties.



Les nouvelles CCT remplacent les contrats de 2021 et sont valables pour au moins trois ans. Elles constituent ce que l'on appelle un paquet central. Celui-ci doit être complété par les résultats des négociations ultérieures dans les domaines Services logistiques, RéseauPostal et PostFinance. La nouvelle CCT faïtière de la Poste, qui contient des bases juridiques et des règles générales pour les différentes CCT d'entreprise et fixe leur mise en œuvre, est également en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025.

Une nouvelle et meilleure CCT Presto

Chez Presto, il a fallu presque deux ans pour atteindre le but. En juin 2024, transfair et la filiale de la Poste se sont enfin mis d'accord sur une nouvelle CCT. Ainsi, jusqu'en 2031, Presto s'engage à augmenter régulièrement les salaires minimaux ainsi que les salaires généraux, jusqu'à ce qu'un niveau approprié soit atteint. Pour les salaires minimaux, il s'agit de 21 francs de l'heure les jours ouvrables et 30 francs le dimanche. En contrepartie, transfair et le personnel renoncent aux négociations salariales pendant cette période, sauf en cas de forte inflation.

L'horizon de sept ans donne à Presto une sécurité de planification et a finalement permis d'obtenir le succès escompté. Auparavant, de nombreuses tentatives pour se mettre d'accord sur une nouvelle CCT avec des améliorations matérielles avaient échoué – la situation économique de l'entreprise empêchait tout consensus. Les négociations salariales annuelles se sont toujours soldées par des résultats frustrants pour le personnel, dont le pouvoir d'achat avait baissé ces dernières années.

C'est pourquoi transfair est d'autant plus satisfait et soulagé de cette nouvelle CCT, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Lutte contre une charge de travail trop importante chez Services logistiques

En 2024, l'unité Services logistiques de Poste CH était un sujet de préoccupation permanent pour la branche Poste/Logistique : dans les secteurs tri et distribution des colis notamment, le personnel est confronté depuis des années à une charge de travail croissante. Nous avons connaissance de cas où des journées de travail de dix heures ou plus sont la règle. Cela fait augmenter les maladies et les absences – et le personnel en place se retrouve encore plus chargé. C'est un cercle vicieux.

Dans une lettre ouverte adressée à Roberto Cirillo en novembre 2024, transfair a donc exigé que la semaine de 42 heures soit enfin appliquée dans le secteur du tri et de la distribution des colis. Celle-ci est ancrée dans la CCT Poste CH. Suite à cela, la Poste avait annoncé prendre des mesures. Pour transfair, il y a encore une marge de progression.

Avec une résolution adoptée par les membres présents lors de notre congrès de branche en septembre 2024 et remise ensuite à la Poste, nous avons donné un poids supplémentaire à notre requête. La revendication centrale : la Poste doit offrir des conditions de travail modernes et exemplaires, dont une

charge de travail raisonnable et une planification des tournées qui préserve la santé. La planification de personnes n'est pas une planification de machines !

Fermetures d'offices de poste : inquiétudes pour le personnel et le service public

Deuxième revendication centrale de notre résolution de septembre dernier : le personnel doit pouvoir participer activement aux changements. En effet, la numérisation, l'évolution des besoins des clients et le mandat de prestations en mutation de la Confédération bouleversent actuellement des métiers entiers à la Poste.

On le sait depuis longtemps : les mutations au sein de la Poste entraînent également des répercussions sur le nombre de sites. En mai 2024, la Poste a annoncé que son réseau d'offices serait réduit à 600 durant la période stratégique 2025-2028, soit environ 170 sites en moins. À l'avenir, les prestations postales seront mises à la disposition de la clientèle dans des entreprises partenaires – boulangeries, magasins, etc. Dans certains cantons, il s'agit de la fermeture d'un tiers, voire de la moitié des filiales. Les régions les plus touchées sont le Plateau, la Suisse romande et le Tessin.

La Poste a certes fait savoir qu'aucun licenciement n'était prévu en raison des fermetures des offices. transfair a néanmoins réagi à cette nouvelle avec inquiétude et a exigé que la Poste fasse preuve de prudence, en particulier dans les régions fortement touchées. Les demandes de transfair : un accompagnement global, des possibilités de reconversion pour le personnel et la garantie d'un service universel dans l'esprit du service public. Si des licenciements devaient tout de même avoir lieu, le plan social pour le personnel concerné doit être garanti suffisamment tôt et en collaboration avec le centre de carrière de la Poste.

“ En 2024, transfair a géré 50 pourcent de cas individuels de plus qu'en 2023. Cela nous préoccupe. Nous allons continuer à intervenir directement auprès des employeurs pour faire baisser ce chiffre. En plus, nous continuerons à soutenir nos membres en cas de problèmes avec des supérieurs ou de harcèlement moral. ”

Kerstin Büchel
Responsable branche Poste/Logistique



Perspectives

Attendre la fin du suspense salarial chez Post CH et PostFinance

Les salaires 2025 pour Poste CH et PostFinance pourraient être sous toit depuis longtemps. Étant donné que les entreprises et les syndicats n'ont pas réussi à se mettre d'accord fin 2024, les négociations salariales sont allées en conciliation. L'échec des négociations ordinaires est une déception pour transfair : les positions des parties aux négociations étaient en vérité si proches que la Poste aurait pu contribuer, avec peu d'efforts, à une solution viable et plus rapide. Après un accord salarial 2024 correct mais insatisfaisant et obtenu très tardivement, le résultat 2025 est lui aussi retardé. Au moment de la clôture de la rédaction, la décision de la commission de conciliation était encore en suspens.

Nouvelle CCT CarPostal : négociations en cours

Depuis décembre 2024, transfair négocie une nouvelle CCT CarPostal. Les nouveautés de la CCT Poste CH et de la CCT faïtière (voir rétrospective) influencent également cette convention. De plus, il faut tenir compte de nouveaux développements comme la planification automatique du personnel pour le personnel roulant. Celle-ci appelle des précisions dans la réglementation du temps de travail. Mais l'avis des employé-e-s compte aussi. Selon une enquête de transfair, ils souhaitent des améliorations dans les domaines du temps de travail, de la planification des services ou des indemnités financières. De ce fait, ces thèmes sont prioritaires pour la délégation de négociation de transfair. Les négociations de la nouvelle CCT se dérouleront jusqu'à l'été 2025. En cas de succès, l'entrée en vigueur est prévue pour 2026.

transfair tend la main à la nouvelle direction de la Poste

Lorsque Roberto Cirillo a annoncé en janvier dernier qu'il quitterait la Poste fin mars, cela en a surpris plus d'un. Le capitaine quitte le navire dans une mer agitée. La personne qui lui succédera sera probablement connue cet été. Dans tous les cas, transfair tend la main. Toutefois, nous attendons aussi de la nouvelle personne à la tête de la Poste qu'elle active les bonnes synapses au sein du partenariat social et qu'elle crée des liens solides.

CCT de branche « Distribution » : les préparatifs en vue de la mise en œuvre se poursuivent

En été 2024, transfair a négocié avec ses partenaires sociaux de la branche Poste/Logistique la nouvelle CCT de branche « Distribution ». Comme son nom l'indique, cette CCT doit un jour régler les conditions de travail pour l'ensemble de la branche. Pour cela, elle doit toutefois être déclarée de force obligatoire. Le Conseil fédéral devrait se prononcer cette année. Pour que la déclaration de force obligatoire puisse être ouverte auprès du Seco, les partenaires sociaux ont dû s'entendre au préalable sur les structures appropriées et le cadre réglementaire. Cela s'est fait à l'automne 2024. En 2025, les travaux préparatoires pour la CCT « Distribution » se poursuivront afin que tout soit prêt pour une entrée en vigueur.



Transports publics

Les synapses ont chauffé.

En 2024, les synapses de la branche Transports publics ont chauffé, avec succès : un nouveau partenariat social a été conclu et deux importantes CCT ont été prolongées. En 2025, il s'agira de protéger les TP du programme d'aus-térité extrême de la Confédération et de tenir compte de changements fondamentaux.

2024 était une année particulière pour transfair : un nouveau partenariat social a été conclu avec les Transports publics lausannois (tl) au bord du Léman. Avant cela, Aïssam Echchorfi, employé des tl, a réussi à recruter 150 membres en seulement six mois. Un préalable essentiel pour un partenariat social était ainsi rempli. Le 18 octobre, transfair a officiellement et légalement déposé une demande d'adhésion au partenariat social auprès de la direction des tl, avec succès. Le partenaire social existant, le Syndicat du personnel des transports (SEV), a également accepté la coopération. Les négociations sur la nouvelle convention collective de travail (CCT) ont commencé dès le mois de décembre.

CCT CFF et CFF Cargo prolongées

Une autre réussite en 2024 était la prolongation jusqu'à fin 2028 des CCT CFF et CFF Cargo. Les syndicats transfair, SEV, le syndicat suisse des mécanicien-ne-s de locomotive VSLF et l'association des cadres des transports publics (ACTP) ont réussi à dissuader les CFF de sortir les réglementations sectorielles du

temps de travail (BAR) des CCT. Depuis début 2025, les BAR sont en cours de développement pour les quatre groupes professionnels que sont les assistant-e-s clientèle, le personnel des locomotives, le personnel de manœuvre ainsi que le personnel de nettoyage. Les demandes des syndicats : des règles de temps de travail favorables à la santé du personnel et une bonne planification de la vie professionnelle et privée. L'accent est mis sur des jours de congé suffisants et consécutifs, sur les pauses, sur une durée maximale raisonnable du tour de service et sur un tour de repos adéquat. Le travail le week-end et la nuit doit être mieux indemnisé par davantage de temps de repos et donc devenir plus attractif. Et le travail durant le temps libre doit être réduit. transfair attend du nouveau système de gestion du personnel, qui devrait être mis en place en 2028 chez les CFF pour la planification des véhicules et du personnel, qu'il puisse refléter les besoins spécifiques du personnel dans chaque domaine. En outre, la communication en cas de changement de service doit être réglementée de manière contraignante.

Actuellement, les CFF et les syndicats tentent de structurer leurs revendications par thème et de se comprendre mutuellement. Une fois ce processus terminé, la recherche de solutions et les négociations pourront commencer. Parallèlement aux BAR, les syndicats ont également présenté à la négociation certains points de la CCT, tels que les primes de nuit et de week-end.





En 2024, les membres du comité de branche TP ont encore une fois activement participé à la réflexion. Je me réjouis d'avoir à mes côtés autant de personnes compétentes issues de domaines très variés.



Bruno Zeller
Responsable branche Transports publics

Lutte pour des subventions indispensables

Les subventions pour le transport ferroviaire de marchandises ont été un autre sujet important pour transfair en 2024. Dans le cadre de la révision de la loi sur le transport de marchandises, nous nous sommes battus pour obtenir les moyens nécessaires. Le transport ferroviaire de marchandises est sous pression et a besoin de nouvelles perspectives. Pour y parvenir, il faut investir dans l'automatisation, en particulier dans le transport par wagons complets isolés (TWCI). transfair s'est engagé en faveur d'un soutien financier sans limite dans le temps et pour un objectif clair de transfert de la route vers le rail. Malheureusement, ces deux demandes sont restées lettre morte. transfair se félicite que le TWCI puisse tout de même bénéficier d'un soutien pendant huit ans à partir de 2026. Néanmoins, en février 2025, CFF Cargo a annoncé la suppression d'environ 80 postes à temps plein d'ici la fin de l'année en raison d'un contexte économique difficile. Un coup dur pour le personnel.

L'année dernière, l'engagement de transfair pour une contribution fédérale unique en faveur des CFF a été couronnée de succès. Cette demande faisait suite aux pertes financières pendant la crise du Covid. Seule ombre au tableau : au lieu des 1,15 milliard demandés, le Parlement n'a finalement accordé que 850 millions de francs.

En 2024, nous nous sommes aussi fortement engagés pour obtenir des fonds suffisants pour l'entretien du réseau ferroviaire de 2025 à 2028 ainsi que pour les indemnités dans le transport régional de voyageurs de 2026 à 2028. Aux yeux de transfair, le résultat laisse clairement à désirer : la Confédération a accordé un total de 19,9 milliards de francs, alors que transfair avait demandé 23,8 milliards.

Des salaires suisses pour le personnel étranger !

L'ouverture du marché aux compagnies ferroviaires étrangères dans le transport voyageurs international a suscité des inquiétudes chez transfair en 2024. Cette ouverture a été décidée lors des négociations de politique étrangère avec l'UE sur les accords bilatéraux III. L'approbation par transfair de cette partie du nouvel accord dépendra en grande partie des conditions de travail appliquées aux entreprises ferroviaires étrangères. En décembre 2024, les syndicats de la branche des TP ont demandé à l'Office

fédéral des transports (OFT) de rendre obligatoire la convention collective de travail et l'application de normes sociales équivalentes à celles des CFF, par exemple des salaires dynamiques en fonction des années d'expérience !

Les autres points exigés par les syndicats pour le renouvellement de l'accord sur les transports terrestres ont apparemment été garantis : l'horaire cadencé suisse a la priorité. Cela signifie que les compagnies ferroviaires étrangères ne peuvent demander que les capacités restantes du réseau ferroviaire. En outre, les entreprises doivent accepter les tarifs suisses – tels que l'AG ou le demi-tarif – lorsqu'elles font monter et descendre des passagers en Suisse.

Important engagement contre les agressions subies par le personnel TP

Avec des affiches et des écrans dans les gares et les trains, les CFF, transfair et les autres syndicats ont lancé en 2024 une campagne pour plus de respect dans les TP. Le contexte est triste : il y a encore beaucoup trop d'agressions contre le personnel des TP – des milliers de cas par an.

C'est pourquoi transfair a demandé en 2024, à plusieurs reprises, une présence renforcée de la police des transports des CFF (TPO). Cet été, notre présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, a adressé une interpellation au Conseil fédéral. Ce dernier a toutefois renvoyé à la responsabilité des CFF pour les ressources nécessaires. transfair s'est ensuite adressé à la presse, et divers médias ont relayé l'information. Le syndicat reste attentif à ce sujet et continue de se battre pour que les victimes d'agressions obtiennent justice et que les auteurs soient poursuivis de manière sérieuse et sans faille.

Congrès de branche 2024 à Thoune, un franc succès

Pour finir, une nouvelle réjouissante : le congrès de la branche Transports publics de transfair, qui s'est tenu le 7 novembre 2024 à Thoune, a été un franc succès. Le thème central était le leadership basé sur les valeurs. Une résolution a été adoptée par les quelque 70 membres présents. Markus Jordi, responsable RH des CFF, Daniel Schafer, PDG de BLS, et Thomas Baumgartner, directeur des chemins de fer appenzellois, ont également discuté avec transfair de la qualité du leadership et de la culture de l'erreur.

Perspectives

Programme d'austérité extrême de la Confédération : transfair va se battre

Les transports publics aussi sont fortement touchés par le programme d'austérité extrême de la Confédération (voir p. 8). À partir de 2027, les versements dans le fonds d'infrastructure ferroviaire devraient par exemple baisser de 200 millions de francs par an, ce qui met en péril le développement et la maintenance de l'infrastructure ferroviaire. Le transport régional de voyageurs devrait percevoir 5 pourcent d'indemnités de moins chaque année. Les contributions fédérales déjà faibles diminueraient encore en 2027 et 2028. transfair s'opposera à de tels projets, car ceux-ci pourraient entraîner des conséquences négatives sur la qualité des TP, mais aussi des évolutions défavorables pour le personnel.

La transformation de CFF Cargo en ligne de mire

En 2025, transfair continuera à suivre de près la transformation de CFF Cargo. En d'autres termes, en plus de la mise en œuvre du cadre politique, il s'agira de suivre l'orientation des processus organisationnels. Pour que les changements soient supportables pour le personnel de CFF Cargo, l'entreprise doit faire preuve d'un fort engagement envers ses collaboratrices et collaborateurs. Il faut absolument éviter une réduction du personnel préjudiciable ou inutile pour l'avenir de CFF Cargo. transfair exigera des postes budgétaires importants pour le personnel.

La mobilité du futur dans les TP doit aussi être payante pour le personnel !

Dans le cadre du développement continu de la mobilité avec de nouvelles offres dans les transports publics ou lors des efforts d'automatisation progressive, tous les acteurs doivent tenir compte des besoins du personnel des TP : tout au long de la chaîne de mobilité, le travail doit aussi être payant pour le personnel, au sens propre du terme. En sa qualité de neurone central et fortement interconnecté, transfair va continuer en 2025 de s'engager pour des conditions de travail justes dans les transports publics. C'est pourquoi le congrès de branche de cette année est placé sous le signe du développement de la mobilité.

S'engager pour des conditions de travail encore meilleures

Chez les CFF, transfair s'efforce de conclure en 2025, dans l'intérêt de nos membres, les négociations sur les réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) ainsi que les éventuelles négociations CCT sur les allocations. Il en va de même pour les négociations avec les Transports publics lausannois (tl) concernant une CCT. Cette année, le nouveau système salarial négocié avec les Transports publics fribourgeois (TPF) sera par ailleurs mis en œuvre.



Modèles identifiés.

En 2024, la branche ICT a franchi une étape importante : lors d'un atelier, le comité d'entreprise a identifié les obstacles à surmonter chez Swisscom et cablex afin d'instaurer un climat de travail serein. Une étape importante vers un personnel motivé et en bonne santé. transfair va continuer à tout mettre en œuvre pour identifier les modèles qui génèrent des barrières.

En 2024, nous nous sommes intensivement consacrés aux thèmes de la sécurité psychologique et de la culture de la peur dans la branche ICT. Cette culture de la peur est malheureusement présente depuis des années, en particulier chez Swisscom. Le 17 septembre, transfair a ainsi organisé un atelier pour le comité d'entreprise ICT. 25 membres de différents secteurs de Swisscom et cablex et de toutes les régions linguistiques y ont participé.

La conférencière Ina Goller, professeure de management de l'innovation à la Haute école spécialisée bernoise, a montré que, selon diverses études, la sécurité psychologique est le facteur numéro un pour la réussite du travail d'équipe. En tant qu'êtres humains, nous avons besoin d'un environnement dans lequel nous pouvons communiquer ouvertement et honnêtement – sans crainte d'être rejetés ou punis. Ce contexte est aussi le terreau de l'innovation et du développement. En l'absence de sécurité psychologique, les équipes sont incapables de collaborer efficacement et stagnent.

Pour favoriser un environnement de travail productif et créatif, les cadres doivent assumer leurs responsabilités. Cela signifie : instaurer une culture de confiance, d'ouverture et de feed-back respectueux au sein de laquelle les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre des risques, faire des erreurs, en tirer des enseignements, découvrir de nouvelles choses et améliorer leurs performances.

Les participants à l'atelier ont identifié comme principaux facteurs perturbateurs de la sécurité psychologique dans leurs entreprises : les réorganisations régulières, la pression excessive de la performance ainsi que le manque de lien entre le management et les collaborateurs et collaboratrices. Sur la base des conclusions de l'atelier, transfair a cherché le dialogue avec la direction du groupe Swisscom et entretient depuis un échange constant. Les gens doivent savoir ce qu'ils font aux autres lorsqu'ils prennent des décisions !

Swisscom : la suppression de places d'apprentissage critiquée

Swisscom n'est pas seulement responsable vis-à-vis de son personnel, l'entreprise porte une responsabilité sociale particulière. D'une part, Swisscom est majoritairement détenue par la Confédération. D'autre part, avec son effectif de quelque 16 000 personnes, l'entreprise est un employeur important en Suisse. Sa politique du personnel a donc des répercussions sur l'ensemble de l'économie suisse. En été 2024, le constat de transfair était d'autant plus alarmant : le nombre de places d'ap-



Concurrence accrue, progression de la numérisation : les conditions de travail dans la branche ICT sont restées sous pression en 2024. Les conséquences sont le stress, un manque de motivation et une surcharge du personnel. Une spirale que nous tentons de briser chaque jour par notre travail.

Marika Schaeren
Responsable de branche ICT





prentissage chez Swisscom a nettement diminué. Les rapports de gestion des six dernières années le montrent : des 960 places d'apprentissage proposées en 2018, il n'en restait plus que 856 en 2023, soit une baisse de dix pourcent.

Même si Swisscom reste l'une des grandes entreprises formatrices ICT de Suisse, cette évolution est préoccupante pour transfair. Notre système de formation duale est considéré comme unique au monde et constitue un élément important pour garantir la compétitivité et la force d'innovation de la Suisse. De plus, la pénurie de main-d'œuvre n'épargne pas la branche ICT. Pour y remédier, il faut un plus grand nombre de places d'apprentissage et pas le contraire. En élargissant son programme d'austérité aux apprenants, Swisscom néglige sa responsabilité sociale et économique.

Début août 2024, transfair a critiqué la suppression des places d'apprentissage chez Swisscom dans un communiqué de presse, repris par divers médias. De plus, le syndicat est intervenu politiquement lors de la session d'automne, en déposant une interpellation par le biais de sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin. transfair reste attentif à ce sujet.

Le conseil gratuit sur la retraite anticipée largement utilisé en 2024

Passons des apprenants aux personnes plus âgées dans la branche ICT : en 2024, transfair a organisé 115 consultations sur le thème de la retraite anticipée pour les employé-e-s de Swisscom, cablex et localsearch. La forte demande montre l'importance d'informations fondées pour une planification financière sûre. En effet, l'option d'une retraite anticipée dépend

fortement de la situation financière individuelle et des prestations de l'AVS et de la caisse de pension. Depuis 2021, le personnel de nos partenaires sociaux bénéficie d'un conseil personnalisé et gratuit par des spécialistes – une offre qui a été fortement utilisée en 2024 et qui sera maintenue en 2025.

La nouvelle CCT localsearch menée à bien

Une autre réussite de 2024 : la nouvelle convention collective de travail (CCT) localsearch a été menée à bien. Conclue en janvier 2025, elle est en vigueur depuis le 1^{er} avril. Le personnel bénéficie ainsi désormais de meilleures conditions de travail et de congés parentaux : le congé maternité est passé de 18 à 20 semaines, le congé paternité de trois à quatre semaines. Pour les couples de même sexe, ce congé s'applique aussi à la partenaire ou à l'épouse de la mère. Et même en cas d'adoption, il est désormais possible de faire valoir quatre semaines de congé.

Outre les congés, les salaires et allocations ont également augmenté : le salaire minimum annuel a été majoré de 2600 francs pour atteindre 54 600 francs, et les allocations de formation passent de 240 à 290 francs par mois. Ainsi, la conciliation entre vie familiale et professionnelle s'est globalement améliorée pour le personnel de localsearch.

Sur les traces du bonheur

Il est prouvé qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée rend de nombreuses personnes heureuses – mais quels sont les facteurs fondamentaux de notre bonheur ? Lors de l'assemblée de branche ICT du 24 octobre à Berne, transfair s'est penché sur cette question. Le chercheur spécialisé dans le bonheur Matthias Binswanger a apporté les réponses : des contacts sociaux intacts et un travail motivant sont essentiels à notre bonheur. Le chômage, en revanche, est le plus grand facteur de malheur dans la vie d'une personne. Un salaire plus élevé ne rend apparemment heureux que jusqu'à un certain point – dans les pays hautement développés, un revenu plus élevé ne conduit pas à plus de bonheur.

Ces nouveaux éléments et connaissances sont essentiels pour transfair. Tel un réseau neuronal, nous trouvons ainsi des solutions toujours meilleures et pouvons contribuer au développement de la branche ICT et de notre société – en mettant clairement l'accent sur les relations humaines et la cohésion sociale.

Perspectives

Reprise des négociations CCT cablex

Les négociations sur une nouvelle CCT cablex ont été interrompues en 2023. Transitoirement, la CCT existante a été prolongée jusqu'au 31.12.25 avec quelques améliorations (notamment en ce qui concerne les indemnités de nuit et du dimanche). Les négociations sur la CCT se poursuivent désormais depuis le 1^{er} avril 2025. L'objectif est d'obtenir pour la plupart des employé-e-s de cablex les améliorations obtenues dans le cadre de la CCT Swisscom, par exemple l'augmentation des congés maternité et paternité à respectivement 20 et 4 semaines. En outre, nous visons également des améliorations en matière de temps de travail, un sujet qui préoccupe fortement le personnel selon l'enquête de transfair.

En ligne de mire : la transformation du monde du travail par l'IA

Chat GPT & Co. n'étaient que le début : l'intelligence artificielle (IA) va bientôt modifier fondamentalement notre monde du travail. Christoph Aeschlimann, CEO de Swisscom, part du principe que la nature du travail chez Swisscom va « se révolutionner » au cours des cinq prochaines années. Ce sont surtout les tâches répétitives qui devraient être automatisées, entraînant malheureusement la suppression de divers emplois. L'humain sera encore nécessaire surtout là où la créativité et la compétence à résoudre des problèmes sont requises. Dans ces domaines, les effectifs devraient même augmenter. transfair suit ces évolutions de manière intensive et proactive. Nous voulons défendre les personnes dont les emplois disparaissent ou se transforment fortement en raison de la numérisation. Par exemple, en insistant sur les reconversions professionnelles, mais aussi sur la responsabilité sociale des entreprises.

Délocalisation d'emplois à l'étranger : transfair continue de s'y opposer

Swisscom délocalise de plus en plus d'emplois à l'étranger ou y crée de nouveaux postes. Depuis le printemps 2024, certains services du Contact Center sont par exemple fournis en Pologne et en Bulgarie. De plus, Swisscom agrandit continuellement ses centres de développement à Rotterdam et Riga. transfair est critique vis-à-vis de ce processus depuis des années et a adressé une interpellation au Conseil fédéral en 2024. Celui-ci, bien qu'actionnaire majoritaire, a fait référence à la liberté d'entreprise de Swisscom. transfair refuse d'admettre cela. Il n'est pas acceptable que des postes soient désormais mis au concours à l'étranger et non plus en Suisse, affaiblissant ainsi la place de travail suisse ! Nous remettons régulièrement en question la politique de Swisscom lors des réunions participatives et intervenons chaque fois que possible au niveau politique.



Affaires internes

Un élément moteur pour des conditions de travail équitables, aussi en 2024.

Dans un monde du travail en pleine mutation, transfair a continué d'être en 2024 un réseau solide et un soutien fiable pour ses membres. Avec le changement à sa tête, le syndicat a réussi une transition importante tout en enregistrant une légère augmentation du nombre de ses membres. Que ce soit dans les transports publics lausannois ou dans le développement de sa communication, transfair a créé de nouveaux liens porteurs d'avenir.

Le 1^{er} juillet 2024, après 15 ans à la tête de transfair, Tanja Brülisauer a passé le relais à Manuel Murer. Sous la direction de Tanja, transfair est parvenu à maintenir un effectif stable et une base financière solide, contrairement à d'autres syndicats. Son enthousiasme, ses échanges simples et directs, et surtout son humour ont marqué notre collaboration. Ses qualités professionnelles et humaines vont manquer à transfair. Un immense merci à Tanja pour son engagement exceptionnel !

En tant que responsable des services et des finances de longue date et membre de la direction, Manuel connaissait déjà transfair dans ses moindres détails lorsqu'il en a repris la direction. Ses études en gestion d'entreprise ainsi que ses formations continues en gestion et en leadership constituent une bonne base pour sa nouvelle fonction.



L'engagement sans faille de Tanja pendant plus de 15 ans a fait de transfair ce que nous sommes aujourd'hui : une voix forte pour les salarié-e-s, qui a été entendue et fait bouger les choses aussi en 2024.



Manuel Murer
Directeur transfair

Réorientation de la communication : plus d'histoires, plus de retombées médiatiques

En 2024, transfair a continué à réorienter sa communication vers l'avenir. En combinant intelligemment différents canaux de communication, nous avons pu atteindre nos membres là où ils se trouvent, que ce soit par voie numérique ou en personne. Nous avons également misé sur un nouveau savoir-faire en matière de vidéo : depuis l'été 2024, transfair forme un apprenti médiamaticien spécialisé dans la production vidéo. En effet, le contenu vidéo domine de plus en plus la communication numérique. En parallèle, nous avons continué à développer notre storytelling afin que nos membres puissent ressentir les personnes qui gravitent autour de transfair et leurs histoires. Et le travail médiatique n'a pas été en reste : il a été professionnalisé et a ainsi généré une présence médiatique nettement plus importante.

Le nombre de membres a continué à augmenter en 2024

transfair a encore augmenté légèrement le nombre de ses membres en 2024 ; pour la quatrième année consécutive, à l'exception de 2023. Dans un secteur qui est confronté depuis des

années à une baisse considérable du nombre de ses membres, c'est plus qu'encourageant. Cette tendance positive montre clairement que le travail syndical est plus que jamais nécessaire ! L'année dernière, transfair a continué à s'engager pour ses membres et a obtenu des succès notables : des salaires plus élevés, des conditions de travail plus attrayantes et davantage de possibilités de participation pour le personnel.

tl : recrutement de nouveaux membres en un temps record

En parlant de croissance du nombre de membres, transfair a recruté l'an passé 150 nouveaux membres chez les Transports publics lausannois (tl) et a intégré avec succès un nouveau partenariat social. Nous pouvons désormais assumer toutes les tâches syndicales : représenter des cas individuels et négocier les conditions de travail et la convention collective de travail (CCT). Les négociations de la CCT sont en cours.



Perspectives

Élargir la base de membres

En 2025, notre priorité restera d'augmenter le nombre de membres parmi nos partenaires sociaux existants. En effet, plus notre effectif est important, plus nos revendications ont du poids. Le contact personnel sur place avec nos partenaires sociaux est la base de notre recrutement. Afin de toucher également les jeunes, nous complétons cette stratégie de manière ciblée par des campagnes numériques et renforçons notre équipe dans ce domaine : à partir de la mi-2025, nous emploierons une spécialiste des médias sociaux et des contenus numériques.

transfair, un réseau en constante évolution

Apporter une première aide psychologique, monter des vidéos de manière professionnelle ou élaborer les meilleures stratégies pour récolter des signatures : l'équipe de transfair possède un savoir-faire considérable ! En tant qu'organisation en constante évolution, nous voulons agir comme un réseau neuronal : les connaissances circulent dans toutes les directions et chaque nœud contribue au succès global. Nous renforçons continuellement ces liens grâce à des formats d'échange flexibles.

Par exemple, lors d'une session informelle d'une durée maximale de 30 minutes aux heures creuses, au cours de laquelle un membre du personnel transmet à l'équipe transfair des informations importantes de son domaine de compétence. Ou lors de la réunion d'information semestrielle du personnel à Berne, où l'équipe prend connaissance d'importantes nouveautés. Ainsi, nous développons non seulement nos compétences individuelles, mais nous renforçons également l'intelligence collective de notre syndicat.

Nouvelles structures informatiques

L'infrastructure informatique de transfair a vieilli. Depuis plus de 15 ans, nous utilisons un serveur externe crypté pour gérer nos données en toute sécurité. L'accès est donc souvent lent et interrompu, en particulier lorsque nous travaillons en déplacement. En 2025, nous passerons à du matériel informatique avec des mesures de sécurité préinstallées. À Berne, nous allons également renouveler l'infrastructure informatique existante afin d'être prêts à relever les nouveaux défis numériques.





Impressum

Éditeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch.

Conception : Lea Lüthy und Sarah Hadorn

Texte et rédaction : Lea Lüthy und Sarah Hadorn

Images : Zaharia Levy/AdobeStock (révisé à l'aide de l'IA dans Canva/Leonardo), Barbara Hess pour transfair

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch.

Typographie : Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.