

MAGAZINE

N°1
MARS
2022

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Mieux aborder le changement au travail
SANTÉ PSYCHIQUE

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair

Zoom sur la santé psychique



05

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Offensive de formation continue à l'administration fédérale



10

COMMUNICATION

Plus de salaire pour le personnel de Swisscom



11

POSTE/LOGISTIQUE

Plus de salaire pour le personnel de la Poste



16

TRANSPORTS PUBLICS

Des nouvelles des TPG



21

transfair

Informations intéressantes	04
Agenda	22
Pour finir – «Formations ARC – pour résister et se motiver»	23

ADMINISTRATION PUBLIQUE

La réorganisation de l'OFDF avance	08
Revendications salariales pour 2023	09

COMMUNICATION

Façonner l'avenir de comPlan	12
------------------------------	----

POSTE/LOGISTIQUE

Vaste sondage sur la CCT CarPostal	14
Une soirée au centre de tri d'Eclépens	15

Transports Publics

Entretien avec le CEO de BLS	18
Négociations avec CFF Cargo	20

Couverture

© stokkete/AdobeStock

EDITORIAL



THOMAS AMMANN
CO-PRÉSIDENT DE transfair

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

Je pense parler au nom de tous les membres en disant que les deux dernières années ont laissé des traces durables. L'incertitude et les nombreux changements ont complètement bouleversé notre vie privée et notre travail quotidien. De nouvelles formes de travail, plus numériques, se sont établies et le personnel du service public est confronté à des volumes de travail encore plus importants et à la pression du rendement. Les réorganisations et les délocalisations sont également des conséquences de ce nouveau monde du travail – tout cela est source de stress et d'anxiété. L'article principal traite de l'impact de la charge mentale.

Pour moi, une chose est sûre: les personnes qui s'engagent pour leurs convictions et une bonne cause sont moins sensibles au stress. Car une vie riche de sens rend heureux et plus résistant. C'est pourquoi, en tant que co-président de transfair, je m'engage de manière constructive et équitable pour tes conditions de travail et ta santé psychique et physique. Et je t'encourage à t'engager, toi aussi, pour une bonne cause!

Tu es membre des branches Administration publique ou Poste/Logistique? Alors participe à l'assemblée de ta branche et exprime tes préoccupations activement. Grâce à ta contribution, transfair peut s'engager de manière ciblée là où le bât blesse et obtenir de meilleures conditions de travail pour toi et tes collègues. Tu trouveras les invitations en pages 9 et 14.

À propos d'engagement: ton engagement pour le service public est d'une importance exceptionnelle pour la Suisse. Au nom de toute l'équipe de transfair, je tiens à t'en remercier.

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

transfair soutient le référendum contre la réforme AVS 21 ratée

La pièce maîtresse de la réforme de l'AVS est l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans et doit permettre d'économiser environ 10 mia. de francs. Ce sont les femmes qui supportent la plus grande part de cette réforme, avec une réduction des rentes de 1200 francs en moyenne par an. Les hommes sont aussi désavantagés: contrairement à ce qui avait été promis, l'anticipation des rentes ne sera possible que dès 63 ans pour les deux sexes. La réforme péjore donc la situation des deux sexes.



SCANNER LE QR CODE POUR SIGNER LE RÉFÉRENDUM.

COMMUNICATION

Résultats salariaux pour localsearch

Le résultat des négociations salariales avec localsearch est très satisfaisant. Une augmentation générale des salaires de 0,6 pourcent est attribuée à tous les collaborateurs/trices au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée et non résilié et qui sont entrés en fonction avant le 1^{er} octobre 2021. De plus, un montant de 0,2 pourcent de la masse salariale est accordée, sur demande du supérieur hiérarchique, pour les adaptations salariales individuelles. Celles-ci seront déterminées sur la base de la performance, de l'engagement et de la situation dans la bande salariale.

TRANSPORTS PUBLICS

CFF Infrastructure: internalisation maintenance réseau d'eau

Jusqu'à présent, l'entretien du réseau d'eau sur le territoire des CFF était confié à une entreprise externe. À partir de mars 2022, cette tâche sera effectuée en interne par Infrastructure Disponibilité et Entretien: un nouveau travail pour 23 employés à temps plein et des économies d'environ 1,6 mio. de francs! Pour les collaborateurs, il en résulte un nouveau champ d'activité intéressant, car cette tâche implique une formation pour la maintenance du réseau d'eau et des formations continues régulières. transfair salue vivement cette décision et continuera à suivre le projet de près. Cependant, les exigences de la tâche ne concordent pas avec la classification basse.

POSTE/LOGISTIQUE

Marché logistique suisse: nouvelle CCT en vue?

En novembre 2021, les six employeurs et associations majeurs du marché logistique suisse ont fondé l'organisation patronale «Distribution Suisse». L'objectif du partenariat social avec transfair: aboutir à une CCT de branche de force obligatoire qui s'applique à l'ensemble des salariés du domaine de la distribution et qui harmonise et améliore les conditions de travail de tous les opérateurs postaux. transfair salue les efforts de toutes les parties durant les quatre rondes de négociation déjà passées et est confiant que des résultats concrets seront trouvés en 2022 dans cette thématique complexe.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Entretien des partenaires sociaux

transfair rencontre régulièrement les responsables des différents offices dans le cadre du partenariat social. Dans les semaines à venir, des rencontres sont prévues avec la direction de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) et le Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Parallèlement, transfair entretient des échanges au sein du parlement. Une rencontre parlementaire de la Communauté d'intérêts du personnel de la Confédération aura lieu lors de la session de printemps. transfair informe sur les différentes rencontres sur son site internet et trimestriellement par le biais de sa newsletter.

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: 4 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: CarPostal, Drazen/Adobe Stock, Gaby Möhl/transfair, Gorodenkoff/AdobeStock, Krakenimages.com/AdobeStock, La Poste, MHM55/wikicommons, OFDF, phoenix021/AdobeStock, SBB CFF FFS, tadamichi/AdobeStock, Tierney/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. Tirage certifié par la REMP 2022: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COZURAGEUX.
FIABLE.

transfair

SANTÉ

FOCUS SUR LA SANTÉ PSYCHIQUE AU TRAVAIL

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



transfair met le bien-être physique et psychique du personnel au cœur de ses préoccupations. Les employé-e-s font actuellement face à plusieurs défis. Parmi ces défis, l'avènement des formes de travail flexibles, la digitalisation et une charge de travail élevée. La santé psychique du personnel est particulièrement impactée.

La pandémie a accéléré certains bouleversements dans le monde du travail. L'avènement du télétravail est un des exemples révélateurs. Ce phénomène est à double

tranchant pour les employé-e-s. Le fait d'exercer à domicile peut être synonyme d'une plus grande liberté et permet d'éviter des trajets. Mais le télétravail peut mettre en danger la santé: une mauvaise ergonomie, l'isolement social, l'impossibilité de se déconnecter et la surcharge de travail sont des risques à prendre très au sérieux. Le stress marque actuellement le quotidien de beaucoup d'employé-e-s, c'est le cas aussi dans les branches de transfair. Avec le télétravail, ce stress s'invite à la maison. L'implémentation de cette méthode de travail s'est en outre faite dans un contexte de transformation digitale qui bouleverse déjà

le quotidien du personnel. Avec la numérisation, les employé-e-s doivent apprendre à gérer de nouveaux outils. Le personnel est de plus en plus confronté à l'exigence d'acquiescer de nouvelles compétences, souvent dans des délais courts.

La santé mentale, un enjeu majeur

L'employeur a un rôle prépondérant à jouer. Selon son devoir de diligence, inscrit dans la Loi sur le travail, il doit protéger et respecter la personnalité du travailleur, dont son intégrité physique et psychique. Le devoir de diligence de l'employeur l'oblige à créer un climat de travail qui minimise d'emblée

LE MONDE DU TRAVAIL CHANGE. transfair MET EN GARDE CONTRE LES DANGERS LIÉS À LA SANTÉ PSYCHIQUE.

l'apparition de risques de stress ou les contrecarre le plus tôt possible. Dans les branches de transfair, la surcharge de travail, voire le surmenage, touche un grand nombre d'employé-e-s. C'est le cas dans tous les domaines et le stress concerne à la fois le personnel exerçant sur le terrain et dans les bureaux. Les réorganisations répétées et le manque de perspectives au travail qu'elles impliquent conduisent souvent à une fatigue mentale, voire à la démotivation. Le syndicat est conscient que ses partenaires sociaux ont déjà mis en place de nombreuses mesures de protection de la santé, notamment psychique. Mais la pandémie a accéléré le besoin de prévention et

le devoir de diligence doit être plus que jamais respecté, également en télétravail.

Une intensification générale du travail

Le Baromètre Conditions de travail est une étude réalisée par la faîtière de transfair, Travail.Suisse, auprès des salarié-e-s afin de connaître leur point de vue sur l'évolution du marché du travail. Les résultats de l'édition 2021 sont flagrants: le niveau de stress n'a jamais été aussi élevé que l'année dernière depuis 2015. 44,1 pourcent des salarié-e-s ont déclaré être «souvent» ou «très souvent» stressé-e-s par leur travail. La cause principale de ce stress est la quantité trop importante de tâches à effectuer. La

pandémie est en partie responsable, car le confinement et l'incertitude liée à la crise du coronavirus ont été source de stress supplémentaire. Mais pas seulement. L'intensification du travail, le fait de ne pas prendre de pause et la pression liée au temps à disposition pour effectuer les tâches sont pour de nombreuses personnes des éléments qui agissent de façon négative sur leur santé psychique. Travail.Suisse fait un autre constat préoccupant: selon une étude de la Fondation Promotion Santé Suisse, les mesures mises en place par les entreprises dans le domaine de la santé ne concernent que très peu, voire pas du tout, ce stress et cette charge mentale.

QUELLES SOLUTIONS FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ICT EN SUISSE?

Où: EVENTfabrik Berne

Quand: 5 avril 2022

Heure: 14h30 à 18h

transfair
talk

Le manque de spécialistes ICT en Suisse est une réalité. Lors du transfair talk, des spécialistes issu-e-s de l'économie et du partenariat social débattront avec des jeunes en formation sur la situation de pénurie en Suisse et esquisseront des possibles solutions.



SCANNEZ LE QR CODE ET INSCRIVEZ-VOUS EN LIGNE AVANT LE 29 MARS 2022.



Valérie Berset Bircher, responsable des affaires internationales du travail SECO et modératrice



Serge Reymond, Président de l'école 42 à Lausanne



Bruno Schumacher, responsable développement de carrière, La Poste Suisse



Grieta Gysin, conseillère nationale et co-présidente de transfair



Klementina Pejic, cheffe des RH Swisscom, membre de la direction du groupe



Martin Camenisch, responsable management du personnel et relations ICT transfair Suisse



René Fürst, responsable de branche Poste/Logistique transfair



Robert Métraller, responsable de branche ICT transfair



Sandra Hutterli, responsable People et transformation à CFF Informatique



Nicolas Durville, CEO Zühlke AG



transfair s'engage sur plusieurs fronts

Au niveau du partenariat social, transfair s'engage pour inscrire dans ses conventions collectives de travail (CCT) et au sein du droit du personnel fédéral des mesures liées à la protection de la santé et veille à ce que ces prescriptions soient respectées, aussi en télétravail (ex. durée du travail et temps de repos). En cas de problèmes liés à la santé mentale, il est important que les employé-e-s rentrent rapidement en dialogue avec leur supérieur-e et que des mesures soient prises en conséquence. Différentes instances actives dans la protection de la santé existent en outre au sein des entreprises. Si besoin, le personnel peut aussi se tourner vers ces organes. Les secrétariats régionaux de transfair peuvent éga-

FORMATION CONTINUE POUR LA SANTÉ PSYCHIQUE

Il est essentiel de prendre soin de sa santé psychique. L'institut de formation de transfair – formation ARC – offre une vaste palette de cours à ce sujet, comme «Résolution des émotions», «L'intelligence émotionnelle» ou encore «La liberté d'être soi-même». Les membres de transfair profitent de deux cours gratuits par an.



SCANNEZ LE QR CODE POUR DÉCOUVRIR LE PROGRAMME DES COURS.

lement offrir un soutien aux employé-e-s. transfair agit aussi à d'autres niveaux:

Mieux vaut prévenir que guérir

Lors de l'Assemblée des délégué-e-s 2021 de transfair, le syndicat a demandé dans une résolution à ses partenaires sociaux de développer encore plus leur stratégie de protection de la santé afin d'éviter le plus possible les cas de maladie liés au travail. Les mesures liées au stress et à la charge mentale doivent être intensifiées. Il faut davantage de formations, de sensibilisation, et de dialogue entre responsables et employé-e-s. Priorité numéro une: l'employeur doit veiller à ce que le personnel – sur le terrain et dans les bureaux – n'ait pas à gérer une charge de travail excessive. En cas de réorganisation, le syndicat demande à ses partenaires sociaux de planifier et d'informer assez tôt les employé-e-s concerné-e-s et les syndicats. Avoir une perspective à long-terme est indispensable pour éviter que le personnel qui reste actif au sein de l'entreprise soit soumis à une charge de travail supplémentaire.

transfair actif au niveau parlementaire

Le syndicat a en outre déposé, avec sa co-présidente et conseillère nationale Greta Gysin, une interpellation au Conseil national et demandé que le télétravail soit réglementé de façon plus précise dans la loi, notamment les dispositions liées à la protection de la santé. transfair ne comprend pas que le Conseil fédéral ne voit pas la nécessité de mieux réglementer cette forme de travail. Le télétravail fragilise la frontière

entre vie privée et travail. transfair et Greta Gysin ont aussi lancé une motion pour que le droit à ne pas être atteignable durant le temps libre soit inscrit dans la loi. transfair a déjà négocié ce droit dans la plupart de ses CCT. Le Parlement débattrait.

«Nouvelle organisation du travail»?

Avec l'ère digitale émane ce qu'on appelle «la nouvelle organisation du travail». Ce terme définit à la fois la possibilité de travailler à distance, en présentiel, ou de façon nomade, mais aussi la création de bureaux virtuels ou l'introduction de la possibilité de travailler en «décalé», c'est-à-dire le soir. transfair suit ces évolutions de près. Pour le syndicat, ces formes de travail flexibles nécessitent un leadership différent, qui pourrait être qualifié de «proximité», afin de prévenir l'isolement et la surcharge des employé-e-s. transfair exige que les cadres soient formé-e-s à cette fin. Le syndicat continuera le dialogue avec ses partenaires sociaux. Réduire la charge de travail, sur le terrain et dans les bureaux, pourrait par exemple aller de pair avec la réduction du temps de travail. Des expériences, au niveau mondial et suisse, ont montré que la motivation et la productivité pouvaient être influencées positivement en réduisant l'horaire de travail.

OFDF

LA RÉORGANISATION AVANCE

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair S'ENGAGE POUR DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ÉQUITABLES.



Les spécialistes de douane et les membres du Corps des gardes-frontière deviennent des spécialistes en douane et sécurité des frontières. On connaît désormais le salaire qui sera attribué à la nouvelle fonction. transfair a négocié avec succès les dispositions transitoires.

La transformation de l'Administration fédérale des douanes AFD en Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières OFDF

avance. Depuis 2022, le nom de l'office a changé. transfair accompagne ce processus depuis le début, dans différents groupes de pilotage et de travail. L'accent est clairement mis sur les futures conditions de travail et sur les réglementations applicables pendant la phase transitoire.

Une nouvelle fonction avec une nouvelle classe de salaire

Un élément important est la fusion de la douane et du Corps des gardes-frontière en un domaine de direction Opérations. Les

fonctions des spécialistes de douane et des membres du corps des gardes-frontière (Cgfr) doivent ainsi être réunies en une nouvelle fonction: spécialiste en douane et sécurité des frontières. Outre diverses questions relatives à la nouvelle fonction, la future classe de salaire revêt également une grande importance. Depuis la mi-janvier, la décision de classification de l'Office fédéral du personnel (OFPER) est disponible. Les futurs spécialistes en douane et sécurité des frontières seront affectés à la classe de salaire 17. Il s'agit d'une bonne nouvelle pour les gardes-frontière jusqu'ici affectés à la classe de salaire 15 et d'une moins bonne pour les spécialistes de douane qui régressent de la classe actuelle 18. Par conséquent, de bonnes dispositions transitoires sont nécessaires pour faire face à cette situation.

Succès de négociation pour transfair

Au cours d'intenses négociations avec l'OFDF et conjointement avec les autres syndicats impliqués, transfair a pu trouver des solutions équitables pour les deux catégories de personnel. Ainsi, les classes de salaire des gardes-frontière seront augmentées au 1^{er} janvier 2024. En revanche, les classes salariales des spécialistes de douane ne seront adaptées qu'au 1^{er} janvier 2028. À partir de cette date, les garanties de salaire fixées dans l'ordonnance sur le personnel commenceront à courir et assureront, selon l'âge, le salaire actuel pendant encore deux à cinq ans. Au moment de boucler cette édition, la solution pour les réviseurs de douane et les assistants de douane est encore en suspens. transfair est en discussion permanente avec l'OFDF afin de trouver là aussi des solutions équitables. Tu trouveras l'état d'avancement actuel sur le site internet.

SALAIRE

NÉGOCIATIONS À LA CONFÉDÉ- RATION

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

LE 31 JANVIER 2022, transfair A PRÉSENTÉ SES REVENDICATIONS SALARIALES.



LE CHEF DE BRANCHE MATTHIAS HUMBEL (A GAUCHE) EN NÉGOCIATION AVEC LE CONSEILLER FÉDÉRAL UELI MAURER.

transfair s'est entretenu au sujet des mesures salariales 2023 avec le conseiller fédéral Ueli Maurer. Le syndicat demande la compensation du renchérissement et une marge de manœuvre supplémentaire pour rattraper les mesures salariales modestes attribuées au personnel fédéral ces deux dernières années.

Des mesures sous le signe de la prudence

Ces deux dernières années, transfair s'est montré prudent dans ses revendications salariales en raison d'un budget fédéral impacté par le coronavirus. En 2020, le syndicat avait renoncé à faire des revendications salariales en guise de contribution du personnel fédéral à la situation de crise. Cela malgré l'engagement hors pair des employés fédéraux. En 2021, transfair avait exigé que le renchérissement soit compensé. La Confédération ne l'avait pas bud-

gété et il a dû être financé par des crédits supplémentaires. Il a ensuite été revu à la hausse (0,6 au lieu des 0,5 pourcent prévus). transfair exige que la différence soit compensée dans les mesures salariales 2023.

Remise à niveau nécessaire

Pour transfair, il existe cette année un besoin de rattrapage salarial clair. Les mesures dont a bénéficié le personnel fédéral ces deux dernières années sont insuffisantes au vu de leurs efforts extraordinaires et des augmentations attribuées dans d'autres entreprises, notamment dans le secteur privé. Le Secrétariat d'Etat à l'économie prévoit pour 2022 une inflation à la hauteur de 1,1 pourcent. En raison de la situation pandémique encore instable, ce chiffre pourrait être revu à la hausse. transfair a demandé à Ueli Maurer qu'une marge de manœuvre suffisante soit prévue au budget. Le renchérissement 2022 devra dans tous les cas être compensé. Les discussions se poursuivront en mai 2022.

ASSEMBLÉE DE BRANCHE

L'assemblée de branche digitale aura lieu le 6 avril 2022. Entre 10h et environ midi, le responsable de branche Matthias Humbel expliquera les thèmes actuels du partenariat social avec l'administration fédérale et l'administration décentralisée. Si vous cherchez des informations de première main et des discussions sur des thèmes liés au partenariat social, vous êtes ici au bon endroit.

Les membres intéressés peuvent s'inscrire jusqu'au 31 mars 2022 auprès de Gaby Möhl: gaby.moehl@transfair.ch. L'assemblée de branche se réunit deux fois par an, la date de la seconde assemblée n'a pas encore été définie.

FORMATION

DE L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair DEMANDE QUE L'EMPLOYEUR S'ENGAGE DAVANTAGE.



Seuls ceux qui se forment régulièrement sont en mesure de faire face à un marché du travail en pleine mutation. Ce qui semble être l'intérêt premier des employés doit cependant aussi avoir une grande importance pour l'employeur. transfair travaille avec d'autres syndicats à une campagne pour la formation continue.

Pierre qui roule n'amasse pas mousse. Transposé au marché du travail, cela signifie que pour éviter de perdre ses qualifications professionnelles et donc son «aptitude au marché du travail», il faut se former régulièrement. Faute de quoi il devient de plus en plus difficile de faire face à son propre travail ou de se réorienter professionnellement.

Il faut une offensive de formation continue

C'est pourquoi transfair et d'autres syndicats de la Confédération sont convaincus que l'administration fédérale doit faire davantage d'efforts pour promouvoir la formation et le perfectionnement. Les syndicats travaillent donc ensemble à l'élaboration d'une campagne dans le but de lancer une offensive de formation continue.

Car c'est aussi dans l'intérêt de l'employeur d'avoir du personnel qualifié capable de maintenir ses connaissances à jour. En effet, quoi de plus naturel que de pouvoir compter sur ses propres salariés qualifiés qui connaissent déjà parfaitement le service et les procédures, lorsqu'il s'agit de pourvoir un nouveau poste. Il est également plus facile de gérer une réorganisation si les salariés concernés sont bien qualifiés et prêts à assumer de nouvelles tâches.

Formation continue: encourager, mais aussi obliger

L'employeur est également tenu de soutenir ses collaborateurs dans leur formation et leur perfectionnement. D'une part, il participe aux coûts, tant financiers que sous forme de temps de travail. D'autre part, les tâches doivent être organisées de manière que les formations puissent être suivies. En outre, les employés doivent avoir un droit explicite à des jours de formation et de perfectionnement.

Mais l'employeur ne doit pas seulement encourager, il peut aussi exiger. Et motiver ainsi les collaborateurs qui ne sont pas suffisamment conscients de l'importance d'une formation de qualité et actualisée. La formation et le perfectionnement sont importants, tant pour les employés que pour l'employeur. C'est précisément là qu'interviendra l'offensive de formation continue des syndicats cet été.

POSITIF!

DES NÉGOCIATIONS COURONNÉES DE SUCCÈS

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE BRANCHE COMMUNICATION

transfair EST SATISFAIT DU RÉSULTAT DES NÉGOCIATIONS SALARIALES.

Le personnel de Swisscom reçoit une augmentation salariale générale de 0,9 pourcent en tout. transfair est satisfait du résultat. Plusieurs séances furent toutefois nécessaires avant d'aboutir à un résultat équilibré.

L'amorce des discussions fut, et ce n'est pas une surprise, quelque peu ardue. La perception et l'évaluation de la situation sont très diversement appréciées, selon que l'on se place du côté de l'employeur ou des syndicats. Comme dans toutes les négociations salariales, les positions de départ sont dans ce cas également très éloignées. Il est cependant des paramètres qui demeurent indiscutables.

- Un renchérissement qui connaît une hausse conséquente (0,6 pourcent)
- Un résultat financier solide de Swisscom
- La prise en compte de la contribution de l'ensemble du personnel au bon résultat de l'entreprise.
- L'engagement extraordinaire du personnel dans un monde du travail chamboulé par le télétravail et les risques sanitaires liés à la pandémie

Lors de ces négociations, transfair s'est notamment appuyé sur ces points forts pour formuler ses revendications. Le résultat final est réjouissant avec une augmentation de la masse salariale de 0,9 pourcent et une répartition comme suit:

Entry: augmentation minimale de 0,6 pourcent

Master: augmentation minimale de 0,6 pourcent

Top: augmentation minimale de 0,3 pourcent



Le résultat parle de lui-même

Pour transfair, il était indispensable que la compensation totale du renchérissement soit accordée pour les segments salariaux Entry et Master dans la mesure où la très grande majorité du personnel de Swisscom se situe dans ces bandes salariales. L'actuelle répartition contribue aussi à la volonté exprimée par Swisscom et soutenue par les partenaires sociaux, de permettre une progression salariale plus rapide pour les collaboratrices et les collaborateurs situés dans la bande salariale Entry. transfair a aussi obtenu que le personnel situé dans la bande salariale Top reçoive une augmentation assurée et non pas une prime unique.

Il est à relever également que la masse salariale est répartie désormais sur la base des trois segments de la plage salariale Entry, Master, Top sans tenir compte de l'évaluation des performances («système des étoiles»). Cela répond aux revendications formulées les années précédentes par transfair.

Bilan positif

transfair tire un bilan positif. Le résultat correspond aux revendications du syndicat. transfair tient à saluer l'esprit constructif qui a prévalu lors de ces négociations.

COMPLAN

ÉLECTIONS EN LIGNE DE MIRE

TEXTE: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION



En tant qu'organe principal de la fondation, le conseil de fondation est comparable au conseil d'administration d'une société anonyme. Il assume la direction stratégique de la caisse de pension et assure ainsi sa santé financière à long terme. Cette année encore, transfair se présentera avec sa propre liste – pour que ta rente soit garantie à long terme!

La caisse de pension comPlan assure plus de 17 000 salariés et 9 000 retraités de Swisscom et des entreprises affiliées économiquement.

Le conseil de fondation en est l'organe suprême, il est composé de manière paritaire. Autant les employés que l'employeur mettent à disposition sept membres chacun. Le conseil de fondation définit des objectifs de rendement, édicte et modifie des règlements et fixe le niveau des paramètres techniques. Le conseil de fondation est donc déterminant pour l'avenir de ta rente!

C'est pourquoi cette élection est extrêmement importante pour transfair. Avec sa propre liste électorale, transfair va s'engager pour des rentes équitables et une politique de prévoyance durable et obtenir une réparti-

tion des charges socialement acceptable et intergénérationnelle.

Les préparatifs pour les élections battent déjà leur plein. C'est donc le bon moment pour un entretien avec Robert Métrailler, responsable de la branche Communication et en charge de la campagne électorale.

LES ÉLECTIONS À L'ORGANE SUPRÊME DE LA CAISSE DE PENSION DE SWISSCOM, COMPLAN, AURONT LIEU EN AUTOMNE 2022.



ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE
COMMUNICATION

Robert, pourquoi abordons-nous aujourd'hui le thème de comPlan?

Sujet trop complexe? Trop ennuyeux? Il n'est pas aisé de s'intéresser à la thématique des caisses de pension. Il ne s'agit pas d'aborder les aspects techniques ou les règlements, car toutes les informations utiles sont disponibles sur le site de comPlan. Les conseillères, conseillers ainsi que les membres du conseil de fondation restent à disposition des assuré-e-s en cas de besoin. L'objectif de cet entretien consiste à sensibiliser les membres de transfair aux prochaines élections.

N'est-ce pas un peu tôt? Ces élections n'auront lieu qu'à l'automne prochain.

Il faut savoir que les élections au conseil de fondation de comPlan n'ont jamais déchaîné les foules! Le taux de participation a toujours été faible. Les assuré-e-s ne saisissent pas l'importance de s'impliquer et de choisir leurs représentant-e-s au conseil de fondation. Il est donc utile d'inverser à temps cette tendance à l'abstention.

La raison de l'indifférence pour ces élections n'est-elle pas à chercher dans la complexité du sujet?

Il est vrai que le sujet est relativement complexe. Il comporte des aspects politiques, financiers, mais également économiques et sociaux. Tout le monde a déjà entendu parler de taux d'intérêt et de taux de conversion sans forcément savoir de quoi il s'agit. Il est clair que ce sujet intéresse surtout les personnes plus âgées car elles sont proches de la retraite. Pourtant, la retraite ne se finance pas à partir de 50 ans, mais dès le début de l'activité professionnelle. La situation des caisses de pension fait souvent l'objet de débats. Ce qui était valable hier ne l'est plus aujourd'hui. Cela peut engendrer une certaine insécurité. Deux options sont donc possibles: rester un spectateur, une spectatrice, ou se renseigner, se documenter, être pro-actif. Ces élections sont une chance, elles permettent justement d'être partie prenante et d'influencer la stratégie de comPlan.

Quelle est l'importance d'une forte représentativité du personnel dans cette situation?

La représentativité du personnel est essentielle car il est nécessaire de faire entendre la voix des assuré-e-s. Sur les 14 membres du conseil de fondation, sept sont élu-e-s par les assuré-e-s. Il importe dès lors que ceux-ci remplissent les compétences requises pour préserver à long terme l'intérêt des assuré-e-s et des retraité-e-s.

Quelles sont les compétences requises pour assurer le rôle de membre du conseil de fondation de comPlan?

Il faut bien sûr manifester un intérêt pour le secteur des assurances sociales, particulièrement dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Une certaine expérience dans le domaine de la finance peut être aussi un élément important. Pour assumer une telle fonction, posséder une capacité d'analyse et un raisonnement stratégique sont aussi nécessaires. Il est important de savoir que le temps requis pour cette activité est mis à disposition par l'entreprise et que des formations de qualité sont proposées par comPlan. L'essentiel, c'est surtout que les candidat-e-s aient un grand intérêt pour la thématique et soient motivé-e-s à se former et à apprendre.

Quels sont les principaux défis qui attendent le conseil de fondation ces prochaines années?

Les défis sont clairs. Il s'agit de pérenniser la caisse de pension tout en garantissant de bonnes prestations pour les assuré-e-s. Un membre du conseil de fondation doit réfléchir sur le long terme, analyser les risques, prendre en compte tous les paramètres. C'est non seulement important pour l'avenir, mais également extrêmement passionnant. En tant que membre du conseil de fondation de comPlan, on a par ailleurs l'opportunité de se créer un large réseau professionnel. J'encourage tous les membres à noter la période des élections du 12 au 25 septembre 2022 dans leur agenda et à s'intéresser à leur prévoyance professionnelle, y compris aux élections au conseil de fondation.

EN VIGUEUR

**CCT CAR-
POSTAL/CON-
VENTION ECP**

TEXTE: URS JUNGEN,
RESPONSABLE RÉGION EST

transfair PREND LE POULS DU PERSONNEL CARPOSTAL AVEC UN SONDAGE.



La nouvelle CCT CarPostal et la nouvelle convention unique des entrepreneurs CarPostal (ECP) sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Un point décisif est la manière dont les nouvelles conventions sont mises en œuvre. Par le biais d'un sondage, transfair veut savoir où en est l'application et où il faut agir et clarifier les choses.

La nouvelle CCT CarPostal a modifié des mécanismes en place depuis de nombreuses années, comme la règle des 72 heures pour le personnel soumis à la loi sur la durée du travail (LDT). Avec la nouvelle CCT, les partenaires sociaux ont introduit un nouveau modèle de temps de travail moderne pour le personnel

de conduite et de contrôle et redéfini le processus permettant de définir les exceptions dans la planification des services selon la LDT. De nombreux points sont nouveaux, et les premières expériences pratiques avec la CCT CarPostal, par exemple avec la planification des vacances, la planification annuelle, mensuelle et à court terme, n'ont pu être faites que maintenant. Les premiers retours montrent que tout ne marche pas parfaitement dès le premier jour. La mise en pratique représente chaque fois un nouveau défi.

Ton avis compte

transfair veut maintenant aborder les points en suspens dans la mise en œuvre. Le traitement des questions prendra du temps, car celles-ci doivent être discutées et clarifiées dans le cadre d'un échange entre les parte-

CONGRÈS DE BRANCHE

Tous les membres de la branche sont invités au congrès le **25 mars 2022 à Bellinzone**. Il s'agit des thèmes importants comme la ratification des résultats de négociation ou les défis de 2022. Roberto Cirillo et Johannes Cramer s'exprimeront sur ces derniers par vidéo. En outre, René FÜRST transmet la responsabilité de la branche à sa successeuse, Kerstin Büchel.

Inscriptions jusqu'au 17 mars 2022

Le congrès aura lieu au «Spazio Aperto» à Bellinzone. Accueil à partir de 9h. Début du congrès à 10h. Fin du congrès vers 16h45. Inscriptions à gaby.moehl@transfair.ch.

naires sociaux, dans les organes prévus à cet effet, comme les CoPe et la CoSpé. À l'avenir, les partenaires sociaux pourront clarifier la mise en œuvre sur la base des premières expériences faites. Pour que transfair puisse aborder et clarifier les points et les questions en suspens, le syndicat a besoin de ton aide: qu'est-ce qui est bien appliqué et où est-ce que ça coince éventuellement encore? Merci de nous donner ton avis en répondant au sondage en ligne. Le délai de participation est fixé au 31 mars 2022. Le sondage est ouvert à tous les collaborateurs de CarPostal et des ECP. N'hésite pas à motiver tes collègues de travail à participer.



SCANNEZ LE QR CODE ET
PARTICIPER AU SONDAGE.

ENTOUR

MACHINES GÉANTES AU SERVICE DES HOMMES

TEXTE: SÉBASTIEN PASCAUD,
SECRÉTAIRE RÉGIONAL RÉGION OUEST

UN TRAVAIL DE TITAN SUR UNE SURFACE DE TROIS TERRAINS DE FOOTBALL.

Secrétaire syndical pour la région Ouest chez transfair depuis un peu plus d'une année, je fais le tour des différentes unités à La Poste et visite les Régions de distribution du courrier (RDC), les bases colis, les centres logistiques et les offices de Poste. Cela me permet d'avoir un regard concret sur les conditions de travail exercées dans ces unités, et aussi de me faire connaître auprès des employé-e-s et des unités de conduite dans le cadre du partenariat social.

En octobre 2021, j'ai décidé de passer une soirée au centre de tri d'Eclépens, un des plus grands centres de tri de Suisse. Ce centre a pour mission de réceptionner et de trier le courrier déposé en Suisse romande ou à destination de la Romandie, de l'aiguiller sur le bon centre pour le tri en vue de la distribution.

Sur une surface de 27000 m² (trois terrains de football) un travail de titan est réalisé par le personnel grâce à une logistique démesurée et réglée comme une montre suisse. Le centre a 4 fonctions principales:

1. La réception du courrier par route et par train
2. La préparation d'envoi par le tri mécanique ou manuel des petits et grands formats
3. Le tri effectif par code postaux, rue et même nom du destinataire et l'aiguillage vers le bon camion
4. L'expédition

L'utilisation par les employé-e-s des machines qui traitent le courrier et l'envoient sur une ligne de répartition par code postal à la vitesse de 13,7 km/heure est notamment impressionnante. Durant ma visite, j'ai

pu observer des équipes qui font tourner ce centre nuit et jour, et qui connaissent parfaitement leur travail.

J'ai beaucoup apprécié la visite. Je remercie les équipes comme Rosaria, Marcel, Sandra, Pierre, Mario, Anna, Didier, etc... et j'en oublie.

Le travail des employé-e-s du centre d'Eclépens, même en période de pandémie, mérite d'être relevé!

J'ai d'ailleurs eu l'occasion d'échanger quelques mots avec le responsable du centre, Pierre Albertelli en fonction depuis 2014:



PIERRE ALBERTELLI

Bonjour Pierre, peux-tu nous parler brièvement de ton centre et des défis que tu as rencontrés depuis son ouverture?

Bonjour Sébastien, le centre a ouvert ses portes en 2008. Au début, tout était nouveau pour tout le monde. Nous ne connaissions pas les capacités réelles de nos installations. Le personnel ne se connaissait pas et ne maîtrisait pas les procédures de travail. Ensemble nous avons appris. Nous avons commis des erreurs, mais nous avons toujours progressé, sans perdre notre calme.



Pour y parvenir, nous avons misé sur notre personnel grâce auquel nous connaissons le succès. J'ai la chance de pouvoir compter sur des équipes professionnelles motivées par un travail qui sert de lien entre les personnes et les entreprises.

Durant cette période particulière de la pandémie, nous avons compris que nous faisons partie de ces activités dites essentielles au bon fonctionnement de notre société. Nous avons relevé les défis posés avec fierté. Le personnel du centre mérite les applaudissements pour son engagement pour le service public.

Merci Pierre pour ces explications, et aussi pour m'avoir ouvert les portes de ton centre.

PAYANT

RÉSULTAT SALARIAL SOLIDE POUR 2022

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

transfair se réjouit du résultat positif des négociations salariales pour 2022. Quelque 30 000 collaboratrices et collaborateurs de la Poste CH et PostFinance recevront plus de salaire et une gratification. Particulièrement important pour transfair: la Poste se montre une fois de plus reconnaissante et honore l'immense engagement de son personnel.

Le résultat

Augmentation fixe des salaires

0,9 pourcent de la masse salariale seront disponibles pour des augmentations salariales au sein du système salarial éprouvé. Cette mesure salariale est assurée, ce qui signifie que le salaire brut augmente, ce qui a un effet positif sur les capitaux d'épargne dans la caisse de pension et la cotisation AVS.

La situation au sein de la bande salariale servira de base à la répartition de l'augmentation totale. Les salariés classés plus bas recevront une augmentation fixe plus importante. Les salariés classés plus haut recevront un montant fixe plus faible.

Pour transfair, le mécanisme de cette répartition est très important. Il permet de faire évoluer les salaires aux endroits appropriés. Et cela permet de réduire l'écart salarial,



LA DÉLÉGATION DE NÉGOCIATION A PARFAITEMENT ACCOMPLI SA MISSION.

c'est-à-dire l'écart entre ceux qui gagnent le plus et ceux qui gagnent le moins. Cet équilibre est essentiel pour un système salarial qui fonctionne.

L'augmentation salariale se fait selon une grille fixe; indépendamment de l'échelon de fonction:

Limite supérieure de la bande salariale

1^{er} quartile 175 CHF

2^e quartile 350 CHF

3^e quartile 525 CHF

4^e quartile 700 CHF

Limite inférieure de la bande salariale

Mesures salariales individuelles

Les supérieurs distribueront en outre des mesures salariales individuelles. Plus l'augmentation du salaire fixe est élevée, moins l'augmentation individuelle potentielle sera importante. Ceux dont le montant fixe est faible ont en revanche plus de chances d'obtenir potentiellement une augmentation de salaire individuelle conséquente.

Versements uniques

Il y aura en plus un versement unique de 500 CHF, au prorata du taux d'occupation. Cela vaut aussi pour les collaborateurs au-dessus de la bande salariale. Les apprentis reçoivent 350 CHF.

Salaire minimum plus élevé

Une autre étape cruciale: transfair a pu négocier l'augmentation du salaire minimum à la Poste de 0,4 pourcent. Concrètement, la Poste augmente son salaire minimum de 2020 CHF; il s'élève désormais à 50 653 CHF. Dans la foulée, les limites supérieures des bandes salariales de tous les échelons de fonction sont relevées de 0,4 pourcent. Pour les collaborateurs qui se situent actuellement au-dessus de la bande salariale, cela signifie qu'ils la réintègrent. À l'avenir, ils

profiteront ainsi de nouveau des augmentations ordinaires des salaires.

L'équipe de négociation

La délégation de négociation a été désignée par le comité de branche. René Fürst, responsable de branche et responsable de la délégation, était assisté par Gabriel Kalbermatten (CarPostal), Gérald Jeker (PostFinance), Gallus Deflorin (LogisticServices) et Sabrina Canzano (RéseauPostal) ainsi que par Kerstin Büchel (responsable suppléante de la branche Poste/Logistique).

Le mandat

Le comité de branche a donné un mandat clair à la délégation de négociation pour 2022: négocier une mesure salariale à hauteur de 1,5 pourcent. Par rapport à l'année précédente, la demande était légèrement inférieure. Le résultat 2021 a montré que la réalité était plus proche de la demande 2022.

Les négociations

Au cours de plusieurs séances de négociation intenses, les partenaires sociaux ont expliqué leur point de vue et présenté les arguments pour leurs revendications salariales. Comme d'habitude, transfair a présenté sa position de manière individuelle et a courageusement défendu ses propres intérêts. La première offre basse de la Poste n'a fait que renforcer la résistance initiale de transfair. Même en dehors des négociations officielles, les discussions ont été animées pour pouvoir explorer les possibilités. transfair a également présenté sa revendication concernant les bons du personnel pour les retraités ou le versement des montants pour les événements de retraités en cas d'empêchement. Le syndicat a une nouvelle fois clairement exprimé son mécontentement –et celui de ses membres retraités. La Poste a promis d'organiser prochainement une nouvelle réunion sur ce thème.

L'avis de transfair

Le mandat donné à la délégation de négociation était de 1,5 pourcent. Si l'on prend les 0,9 pourcent d'augmentation de la masse salariale, que l'on convertit le versement unique en 0,6 pourcent sur la base du salaire moyen de l'échelon de fonction 3 et que l'on additionne les deux, on obtient 1,5 pourcent. Un résultat solide qui correspond au mandat. Pour transfair, il était important que le résultat représente également une valorisation financière du personnel. Du point de vue du syndicat, c'est chose faite. De même, transfair salue expressément l'augmentation du salaire minimum et le relèvement simultané des bandes salariales ainsi que la clé de répartition équitable des augmentations de salaire fixes.

LES PERSPECTIVES POUR CARPOSTAL

Dans le contexte du bon résultat de la CCT, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord de renoncer à des négociations salariales pour 2022. En 2022, les bandes salariales seront tout de même relevées de 0,4 pourcent. En cas de résultat positif de l'entreprise, un versement unique rétroactif de 0,4 pourcent de salaire au maximum sera effectué au printemps 2023. transfair a déjà communiqué les détails le 14 septembre 2021.

Étant donné que transfair souhaite à nouveau négocier globalement les augmentations salariales de Poste CH, PostFinance et CarPostal, Gabriel Kalbermatten a fait partie de la délégation de négociation de transfair en tant que représentant des membres chez CarPostal.

ENTRETIEN

ENTRETIEN AVEC LE NOUVEAU CEO DE BLS

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION



RENCONTRE ENTRE DANIEL SCHAFER ET FRITZ BÜTIKOFER.

Daniel Schafer est à la tête de BLS depuis le 1^{er} septembre 2021 pour diriger la destinée du chemin de fer. transfair s'est entretenu avec le nouveau CEO sur l'avenir de BLS, la planification stratégique du personnel et le partenariat social.

Dani, tu occupes le «poste de pilotage» de BLS depuis le 1^{er} septembre. Comment se sont passés tes débuts?

J'ai été en contact avec Dirk, mon prédécesseur ad intérim, avant mon arrivée, ce qui m'a permis d'aborder certaines choses. Le jour de mon arrivée officielle, j'ai été chaleureusement accueilli. Une de mes premières

activités: faire la connaissance d'un maximum de collaborateurs sur leur lieu de travail. Il est important pour moi de travailler sur un pied d'égalité – ce n'est qu'en tirant à la même corde que nous pouvons maintenir BLS sur la bonne voie.

Quels sont les défis que tu as rencontrés pendant cette période?

Très clairement, apprendre à connaître BLS et comprendre le fonctionnement de ce système de TP unique en Suisse. Ce n'est qu'en comprenant BLS et les TP avec leurs législations spéciales et leurs réglementations par les pouvoirs publics, les commanditaires et la clientèle que je vais pouvoir relever les défis.

Quels sont ceux auxquels BLS doit s'attaquer?

BLS est tout aussi complexe que le système des TP. D'une part, c'est dû à des circonstances externes, d'autre part la complexité est «faite maison». Avec le projet «Dreiklang», nous créons de la transparence grâce à des processus de gestion financière continus et, par conséquent, un paramètre de pilotage stratégique important. Ainsi, nous pouvons placer BLS sur la voie du succès à long terme. Concrètement, je souhaite simplifier et rendre plus transparentes les étapes de travail dans le domaine des commandes, afin que nous puissions être plus efficaces et traiter plus rapidement les processus d'offres. Cela nous aidera également à entretenir de meilleures relations avec les cantons commanditaires. Nous avons aussi besoin d'un système de gestion et de planification des ressources plus moderne. Je souhaite renforcer nos compétences en matière de projets d'infrastructure, afin que nous puissions être mieux préparés aux appels d'offres et les aborder de manière plus professionnelle. Nous devons être mieux à même d'évaluer les risques et de prendre en

«JE PERÇOIS transfair COMME UN PARTENAIRE SOCIAL ACTIF QUI COMMUNIQUE D'ÉGAL À ÉGAL ET MÈNE UN DIALOGUE CRITIQUE, MAIS EXTRÊMEMENT CONSTRUCTIF.»

compte d'autres caractéristiques telles que la qualité et l'expérience lors de l'attribution des contrats.

Quels sont les défis auxquels l'ensemble du secteur doit faire face?

Il y a bien sûr le Covid-19. Ce virus a accéléré le développement de formes de travail alternatives, comme le travail à domicile. Cela signifie pour nous moins de déplacements pendulaires. En revanche, la «nouvelle normalité» montre que les chiffres vont augmenter dans le tourisme. Nous n'avons pas encore de recette miracle, mais nous aborderons ce «décalage» en cherchant ensemble des solutions et en les mettant en œuvre. Là-dessus, je fais confiance à BLS. Et puis il y a d'autres thèmes comme l'infrastructure, les ateliers, les places de stationnement, les pénuries de personnel, etc. qui concernent toute la branche.

Parlons du trafic grandes lignes.

BLS va-t-il bientôt formuler de nouvelles revendications?

BLS est un acteur important du trafic grandes lignes et tient à le rester. Il faut une approche moins compétitive et nettement plus de dialogue que par le passé. Mais la concurrence est importante: nous nous développons grâce à des impulsions réciproques et en nous lançant des défis. Nous devons par exemple nous serrer les coudes en ce qui concerne la répartition modale – la part du rail dans l'ensemble du trafic en Suisse. Ensemble avec d'autres prestataires, nous pouvons réussir à attirer plus de gens vers le train.

Et quel sera le rôle du personnel?

Au cours des 15 prochaines années, 60 pourcent du personnel actuel de BLS partira à la retraite. Assurer le savoir-faire et combler les lacunes qui apparaîtront dans le person-

nel est un énorme défi. Il faut un développement stratégique du personnel afin d'éviter tout goulot d'étranglement. Le personnel est notre ressource la plus précieuse.

À propos de personnel: par le passé, on a trop économisé sur le personnel en réponse à l'échec de certains projets, c'est en tout cas l'impression qu'a transfair. Qu'en penses-tu?

Bien sûr, nous devons produire nos services à des coûts raisonnables. Mais le contre-levier en cas d'échec d'un projet ne doit pas être en premier lieu le personnel. Je ne peux pas promettre qu'il n'y aura jamais de programmes de réduction des coûts. Mais le cas échéant, il faudra les mettre en œuvre intelligemment et ne pas s'attaquer qu'au personnel.

Dans le cadre du partenariat social, nous négocions les conditions de travail de BLS avec la CCT. L'actuelle CCT existe depuis longtemps. Pour transfair, le moment serait venu de la renégocier et de parler par exemple d'un nouveau système salarial. Quelle est ta position à ce sujet?

Je trouve important que nous ayons des conditions de travail attractives et que nous mettions en œuvre la CCT comme prévu. Mais il ne faut pas oublier de l'adapter à l'évolution des besoins. Il convient d'aborder des thèmes d'actualité et de créer de nouvelles conditions, dans le dialogue. Il sera également intéressant de s'attaquer au système salarial. Chaque système a des avantages et des inconvénients. C'est dans le dialogue que nous devons trouver celui qui est idéal pour BLS et pour ses salariés.

Quand il s'agit du personnel, transfair est toujours impliqué en tant que partenaire social. Qu'est-ce que le partenariat social idéal pour toi?

Un partenariat social doit être empreint d'un dialogue constructif, mais aussi critique. Pour la compréhension mutuelle, il est important de pouvoir se mettre à la place de l'autre. Les champs d'action doivent être abordés de manière ouverte et objective pour trouver des solutions pragmatiques dans le cadre d'une discussion.

Comment évalues-tu transfair en tant que partenaire social?

Ma première rencontre avec transfair a eu lieu avec Bruno Zeller, votre responsable de branche, lors du congrès de l'UTP en septembre. Il est venu vers moi et nous avons entamé la conversation. Cette première impression se confirme dans la collaboration: je perçois transfair comme un partenaire social actif qui communique d'égal à égal et mène un dialogue critique, mais extrêmement constructif. C'est ainsi que je conçois le partenariat social. Selon la devise: «on récolte ce que l'on a semé».

À PROPOS DANIEL SCHAFFER

Daniel Schaffer est né en 1967 et a grandi à Berne. Après le gymnase, il a fait des études d'ingénierie à l'EPF. Il a longtemps travaillé dans le secteur de l'énergie, chez Alstom et dans les services industriels de Berne. Cet épicurien qui apprécie la bonne chère et le vin est marié et père de deux enfants désormais adultes. Il aime se retrouver dans la nature pour faire des randonnées ou du vélo électrique dans les montagnes. Son amour du train se trouve aussi dans ses loisirs: les trains miniatures.

VALORISER

PLUS DE TÂCHES POUR LE MÊME SALAIRE?

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE
DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

transfair NÉGOCIE DES INDEMNITÉS FINANCIÈRES AVEC CFF CARGO.



En 2021, CFF Cargo a revu les profils professionnels dans le domaine de la production – en collaboration avec la commission du personnel et transfair. Néanmoins, le syndicat a été déçu, car aucune classification salariale plus élevée n'a résulté de l'évaluation des fonctions par les CFF. Il y a maintenant des raisons d'espérer. transfair négocie des indemnités financières, des prestations pécuniaires, avec CFF Cargo.

transfair apprécie que CFF Cargo a collaboré avec la commission du personnel et impliqué les partenaires sociaux dans la révision des profils professionnels. Les CFF ont évalué les nouveaux profils professionnels fin 2021. Contre toute attente, cela n'a malheureusement abouti à aucune classification plus élevée. Pour transfair, c'est décevant,

car le syndicat s'engage depuis des années pour de meilleurs salaires pour le personnel de manœuvre et des locomotives de CFF Cargo. Les négociations récemment entamées sur les prestations pécuniaires - dans le cas concret, il s'agit d'indemnités - donnent néanmoins des raisons d'espérer.

Les progrès en matière de productivité ne sont pas gratuits

De plus en plus de modules supplémentaires ont été intégrés dans les descriptions de poste du personnel de manœuvre et de locomotive, le plus souvent sans amélioration financière pour les collaborateurs. Même si les fonctions sont régulièrement réévaluées, il n'y a guère de meilleures classifications.

Dans la pratique, cet élargissement du travail entraîne une surcharge de travail pour le personnel. En même temps, CFF Cargo

gagne en productivité et en flexibilité dans l'engagement des collaborateurs. La systématique de l'évaluation des fonctions aux CFF est effectuée par une équipe d'évaluation expérimentée qui évalue les fonctions selon des compétences professionnelles, personnelles, sociales et de conduite, ainsi que des contraintes et des conditions de travail. L'équipe d'évaluation procède également à une comparaison transversale avec d'autres unités d'organisation. transfair ne remet pas en question ce travail. Le syndicat exige toutefois d'être informé de la procédure afin de pouvoir comprendre les classifications.

transfair négocie

Les sujets suivants font l'objet de négociations:

- Consultation des évaluations des fonctions de production
- Indemnité de module récurrente pour Examen wagons et chargements. CFF Cargo avait versé une prime unique de 3000 CHF pour la première réussite de l'examen.
- Clarification de la classification du personnel de locomotive catégorie B et des coachs de formation pour le personnel de locomotive résultant de la reprise du nouveau système salarial CFF.
- Introduction d'une indemnité de parcours pour le personnel de locomotive B 100 lors de la conduite de trains en dehors de leur zone d'affectation.

transfair a bon espoir que les partenaires sociaux trouvent des solutions d'ici fin juin 2022.

TPG

CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES. transfair RÉAGIT.

LE PERSONNEL DE CONDUITE VOIT ROUGE!

TEXTE: OLIVIER HÄHLEN,
RESPONSABLE DE LA RÉGION OUEST



Les conditions de conduite du personnel des transports publics genevois (TPG) se sont sensiblement compliquées depuis la pandémie. Cependant celle-ci n'est pas l'unique raison: des problèmes de circulation, d'horaire, d'effectifs et de propreté polluent le quotidien du personnel de conduite.

Conditions de conduite insupportables

Cela fait plus de deux ans que les conducteurs et conductrices se plaignent de dégradations dans leur quotidien: circulation en ville de Genève rendue difficile en raison de travaux incessants, problèmes des feux de signalisation qui ne reconnaissent pas les véhicules, etc. Ces inconvénients génèrent irrémédiablement des retards dans l'horaire, de la grogne auprès des usagers et usagères et du stress supplémentaire pour le personnel. Stress dont il se passerait vo-

lontiers en cette période de pandémie. À cela s'ajoutent des problématiques d'effectifs insuffisants, des horaires pas toujours adaptés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un état de propreté des véhicules, locaux de pause et WC qui laisse fortement à désirer: le personnel voit rouge.

transfair réagit

Il est vrai que depuis 2020, nous vivons une période anxiogène qui complique sensiblement la situation: les TPG ont dû prendre des mesures sanitaires urgentes, avec plus ou moins de succès, alors que le personnel a toujours assuré son service: pas de télétravail pour eux. Malgré cela, l'entreprise n'a que trop peu réagi aux autres préoccupations de son personnel. La section transfair-TPG a donc décidé de passer à la vitesse supérieure: elle a interpellé les médias en novembre 2021, notamment sur la question des conditions de circulation. Réponse de

l'entreprise: «ça va s'améliorer». Insatisfaite de la réponse, la section a écrit au Conseil d'administration des TPG pour lui relater ces problèmes. En janvier 2022, un deuxième article dans la presse a relaté la proposition «étonnante» de la direction Exploitation des TPG de régler les retards dans l'horaire en «grillant» certains feux rouges: inacceptable!

De véritables solutions attendues

Entretiens, le Conseil d'administration des TPG a répondu à transfair en reconnaissant la plupart des problèmes d'exploitation soulevés, et a écrit «qu'elle allait trouver des solutions mais que cela prendrait un peu de temps pour certains des problèmes rencontrés». Du côté de transfair, on attend de pied ferme des solutions qui répondent aux attentes des conductrices et conducteurs. Espérons qu'elles seront d'un autre genre que celle des «feux rouges» ...

BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

PROCHAINE PARUTION

No° 2, 27 juin 2022

DÉLAI D'INSERTION

16 mai 2022

TOUTES LES BRANCHES

Pensionierte Bern

Besinnlicher Jahresabschluss 2022

Dienstag, 13. Dezember 2022

Der Raclette-Tag vom Februar 2022 mussten wir leider wegen der Corona-Pandemie absagen. Dafür freuen wir uns bereits auf den besinnlichen Jahresschluss von 2022. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit verschickt.

Infos gibt es bei:

Charles Furrer: T 031 931 53 67; M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch.

POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Oberdiegten-Buckten

Montag, 4. April 2022

Wir treffen uns um 12.45 Uhr im Bahnhof SBB Basel und fahren um 13.01 Uhr mit der S3 Richtung Sissach. Dort steigen wir in den Bus 107 und fahren um 13.25 Uhr nach Oberdiegten. Ankunft um 13.50 Uhr. Von dort aus wandern wir in ca. 1 Stunde über den Berg nach Buckten. Im Restaurant Mond werden wir das z'Vieri einnehmen. Nichtwanderer fahren mit dem Zug von Basel SBB nach Sissach. Abfahrt auf Gleis 4 um 14.01 Uhr. In Sissach fährt der Bus 108 um 14.37 Uhr direkt nach Buckten Dorf. Das Restaurant befindet sich an der Hauptstrasse 57.

Infos gibt es bei:

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

transfair

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS 2022

VENDREDI, 20 MAI 2022

DE 10 H À ENV. 15 H, SALA MULTIUSO, VIA DEI GAGGINI 3, BELLINZONA 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.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Zwingen-Brislach

Montag, 2. Mai 2022

Es treffen sich Wanderer und Nichtwanderer um 10.15 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Gemeinsam fahren wir um 10.37 Uhr mit der S3 Richtung Zwingen. Nachher wandern wir ca. 60 Minuten bis zum Bauernhof Gehrenhof, Brislach. Dort wird uns das Mittagessen serviert. Nichtwanderer nehmen um 11.03 Uhr den Bus 115 nach Brislach Dorf und laufen noch ca. 20 Minuten den Berg rauf zum Bauernhof.

Info und Anmeldung bis 23. April 2022 an:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Dornach-Aesch

Dienstag, 7. Juni 2022

Wir treffen uns um 11 Uhr beim Bahnhof in Dornach. Gemeinsam wandern in ca. 1 Stunde nach Aesch und nehmen im Restaurant Sonne, hintere Kirchgasse 1, 4147 Aesch das Mittagessen ein. Dies ist die Geburtstagswanderung von Xaver Arnold, 90 Jahre. Nichtwanderer fahren mit dem Tram 11 direkt nach Aesch und laufen ca. 80 Meter der Hauptstrasse entlang Richtung Delémont. Das Restaurant befindet sich an der Hauptstrasse rechts.

Info und Anmeldungen bis 28. Mai 2022 an:

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

TRANSPORTS PUBLICS

Kategorie Lokpersonal

Reise nach Graz

22. bis 26. Mai 2022

Die Reise nach Graz ist abgesagt.

Für Fragen steht zur Verfügung:

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

TRANSPORTS PUBLICS

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Information der Pensioniertenkommission

Werte Verbandsmitglieder

Das Virus ist auch 2022 noch immer sehr aktuell. Der Vorstand hat am 10. Januar 2022 lange über eine Durchführung unserer diesjährigen Hauptversammlung diskutiert. Wir verzichten – auch nachdem ich Stimmen von Kollegen eingeholt habe – 2022 erneut auf unsere beliebte Hauptversammlung, die am 9. März 2022 in Goldau hätte stattfinden sollen mit dem Gastreferenten Markus Jordi aus Bern. Die Entwicklung der Pandemie ist leider immer noch ungewiss und die behördlichen Auflagen könnten unsere Veranstaltung kurzfristig verunmöglichen. Der gesamte Vorstand bedauert es ausserordentlich, dass wir erneut auf viele wertvolle Begegnungen verzichten müssen. Die aktuelle Situation fordert uns alle. Vielen Dank, dass ihr uns Verständnis entgegenbringt und uns in dieser äusserst heiklen Situation die Treue haltet. Wir tun unser Bestes, den Dialog mit Euch weiter zu pflegen und die Dienstleistungen in gewohnt hoher Qualität zu erbringen.

Für allfällige Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung und wünsche wundervolle Tage bei guter Gesundheit:

Der Präsident, Walter Schmid, waschgo@bluewin.ch, T 041 855 37 10 (ab 17 Uhr).

transfair

VASTE SONDAGE SUR LA COMMUNICATION
transfair VEUT AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC SES MEMBRES. DANS LE CADRE DE SA FORMATION CONTINUE, LA RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION DE TRANSFAIR ALINE LEITNER ÉLABORE UN NOUVEAU CONCEPT DE COMMUNICATION. AFIN QUE CELUI-CI RÉPONDE AU MIEUX À TOUS LES BESOINS DES MEMBRES DE transfair, ALINE A CONÇU UN SONDAGE. CHAQUE MEMBRE DE transfair PEUT Y PARTICIPER JUSQU'AU 31 MARS 2022. PARMIS TOUS LES PARTICIPANTS, transfair TIRERA AU SORT 4 BONS POUR LE CINÉMA D'UNE VALEUR DE 80 FRANCS.



SCANNER LE QR CODE ET COMPLÉTER LE SONDAGE EN LIGNE.

transfair
indépendant.courageux.fiable.

1x Samsung Galaxy

1x E-Bike CYLAN CYCLES

Gagnez !
Participez sur www.transfair.ch/gagner

10 x 100 CHF
bons d'achat de **GALAXUS**

1x Apple iPhone



POUR FINIR



DAPHNA PAZ, DIRECTRICE DE L'INSTITUT DE FORMATION ARC

SE FORMER POUR MIEUX RÉSISTER?

Tu te demandes peut-être ce que des cours comme «Résolution des émotions» ou «L'intelligence émotionnelle» viennent faire dans l'offre d'un institut de formation pour salariés. Le lien avec le monde du travail n'est pas aussi évident que pour des cours sur le droit du travail ou la prévoyance vieillesse. Pourtant, ce sont précisément ces cours qui aident à mieux résister aux situations de stress et de crise.

Bien que l'Organisation mondiale de la santé ait désigné il y a un certain temps déjà le stress comme l'une des plus grandes menaces pour la santé du 21^e siècle, les facteurs de stress continuent d'augmenter. Les choses doivent davantage bouger au niveau politique pour prévenir les dommages psychosociaux liés au stress. Mais nous pouvons également agir au niveau individuel.

Ainsi, si l'on nous a appris à l'école comment obtenir les résultats souhaités, on ne nous a pas appris à percevoir nos besoins et nos signaux physiques (d'alerte) et à réagir en conséquence. Entraîner cette perception permet de renforcer notre résistance aux situations stressantes. Cet enseignement qui nous fait défaut vaut la peine d'être rattrapé. Par exemple en suivant un cours ARC? Les cours de perception de soi ou de gestion du stress ont un effet positif sur la santé et permettent aussi de raviver notre motivation et notre joie. Tous les domaines de la vie en profitent, y compris le travail.

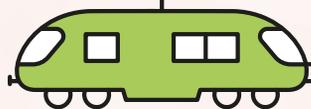
transfair

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.

