

# MAGAZINE

N° 3  
JUN  
2021

LE JOURNAL DES MEMBRES  
TRANSFAIR.CH



transfair s'engage pour l'égalité

**ÉGALITÉ SALARIALE AU 21<sup>e</sup> SIÈCLE**

INDÉPENDANT.  
COURAGEUX.  
FIABLE.

## TABLE DES MATIÈRES

<p><b>transfair</b> L'égalité salariale – une quête de longue haleine</p>	 <p>05</p>	<p><b>transfair</b></p> <p>Informations intéressantes <b>16</b>          Agenda <b>18</b>          Pour finir «Contre la discrimination salariale, on peut agir!» <b>19</b></p>
<p><b>TRANSPORTS PUBLICS</b> Explications sur le nouveau système salarial CFF</p>	 <p>06</p>	<p><b>TRANSPORTS PUBLICS</b></p> <p>Walo Camenzind parle du nouveau système salarial CFF <b>07</b>          Mobilité multimodale: danger pour les TP <b>08</b></p>
<p><b>COMMUNICATION</b> Conseil compétent pour la retraite anticipée</p>	 <p>10</p>	<p><b>COMMUNICATION</b></p> <p>Séances de participation chez Swisscom <b>09</b>          Hommage à Marco Leonelli <b>09</b>          Retraite anticipée: entretien avec Olivier Hählen <b>11</b></p>
<p><b>POSTE/LOGISTIQUE</b> Poste de demain – harmonisation ou réduction des salaires?</p>	 <p>13</p>	<p><b>POSTE/LOGISTIQUE</b></p> <p>Elections caisse de pension Poste <b>12</b>          Congrès de branche Poste/Logistique <b>12</b></p>
<p><b>ADMINISTRATION PUBLIQUE</b> Représentation forte de transfair à la Commission de la caisse PUBLICA</p>	 <p>14</p>	<p><b>ADMINISTRATION PUBLIQUE</b></p> <p>Prisca Grossenbacher-Frei évoque ses années chez PUBLICA <b>15</b></p>
		<p><b>Couverture</b> © transfair   Gaby Möhl</p>

# EDITORIAL



**LEA LÜTHY**  
COLLABORATRICE COMMUNICATION

## CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

En 2021, l'ancrage du principe d'égalité dans la loi suisse fête ses 40 ans, mais notre joie est plutôt retenue. Car selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, les femmes gagnent en moyenne toujours près de 20 pourcent de moins que les hommes.

Les partenaires sociaux de transfair accordent globalement une priorité élevée à l'égalité salariale, c'est incontestable. Et lorsque transfair obtient des résultats progressistes dans des négociations CCT ou salariales ou par l'élaboration de systèmes salariaux équitables et vérifiables, cela profite aussi aux femmes. Or, cela ne suffit pas! Pour que les entreprises d'autres secteurs suivent le mouvement et offrent une rémunération juste aux salariés des deux sexes, transfair a cofondé il y a un an la plateforme RESPECT8-3.ch. transfair dresse un bilan intermédiaire de ce projet passionnant.

Chez les CFF, le salaire est également un sujet d'actualité. En collaboration avec les syndicats, ils ont élaboré un nouveau système salarial plus équilibré et bien plus attractif qui contribuera à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre.

Le succès électoral à la Commission de la caisse de PUBLICA, la caisse de pension de la Confédération, est réjouissant. Le syndicat y est dignement représenté. La retraite est aussi un thème central chez Swisscom. transfair vous conseille de manière compétente et individuelle, lorsqu'il s'agit de façonner votre avenir.

Quant à la Poste, le gigantesque projet de réorientation «Poste de demain» prend progressivement forme. transfair accompagne la mise en œuvre de ce projet, de la même manière dont le syndicat suit toutes les entreprises de ses partenaires sociaux – de manière critique et constructive.

# EGALITÉ

**L'ÉGALITÉ  
SALARIALE POUR  
OBJECTIF**

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



## LE TEMPO AUQUEL AVANCE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE EN SUISSE EST TROP LENT POUR transfair.

**Le principe d'égalité salariale est ancré dans la Constitution suisse depuis 40 ans. Mais la réalité est autre et les discriminations salariales font partie du quotidien. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, la loi oblige les entreprises de plus de 100 employé-e-s de faire une analyse de l'égalité salariale en leur sein. transfair suit cela de près.**

### L'égalité salariale, une quête de longue haleine

Il y a 50 ans, les femmes obtenaient le droit de vote en Suisse. Une étape importante dans la lutte pour l'égalité des salaires, mais qui est loin d'être terminée. En 1976, il existait encore une catégorie «femmes» dans l'échelle salariale des entreprises, à côté d'autres catégories d'employé-e-s. Cela interpelle et montre à quel point les discriminations étaient manifestes. Un signal positif est venu au niveau légal en 1981, sur le papier en tout cas. La population suisse vote pour l'introduction d'un article essentiel dans la Constitution: l'article 8, alinéa 3, selon lequel, «à travail égal, salaire égal». Faute de progrès notables, les femmes descendent dans la rue et font grève le 14 juin 1991. En 1996, la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg) entre en vigueur.

Malgré certains progrès, le bilan actuel est insatisfaisant: en 2018, les écarts salariaux sont encore de 19 pourcent, dont 45 pourcent qui ne peuvent pas être expliqués objectivement et qui sont donc discriminatoires. La grève des femmes du 14 juin 2019 illustre le fait que les discriminations (salariales) perdurent.

### Révision de la LEg et obligation d'analyse

Le Parlement a décidé de faire un autre pas en avant en faveur de l'égalité salariale et a révisé la LEg. Cette révision est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020. À partir de cette date, les entreprises suisses de plus de 100 employé-e-s doivent:

1. Analyser l'égalité salariale (délai: fin juin 2021)
2. Faire réviser cette analyse par un organe indépendant (délai: fin juin 2022)
3. Communiquer les résultats de cette analyse (personnel et actionnaires) (délai: fin juin 2023)

Si cette obligation est désormais ancrée dans la loi, aucun contrôle n'est prévu par le Parlement. Pour transfair et les syndicats de Travail.Suisse, c'est insuffisant.

### Avec RESPECT8-3.ch –contre la discrimination salariale

C'est pourquoi transfair, Travail.Suisse et les autres syndicats affiliés, ont lancé la plateforme RESPECT8-3.ch. Les chiffres 8 et 3 rappellent l'article de la Constitution suisse lié à l'égalité salariale. Cette plateforme promeut l'égalité salariale et met en avant les entreprises «modèles». Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, les entreprises de plus de 50 employé-e-s qui sont pionnières en termes d'égalité salariale peuvent s'inscrire sur RESPECT8-3.ch sur une liste blanche. Ces entreprises servent d'exemples et montrent qu'elles respectent les nouvelles directives de la Leg, contribuant ainsi à un monde du travail plus égalitaire.

### Les partenaires sociaux de transfair sur la liste blanche

transfair est fier que ses partenaires sociaux fassent office de bons exemples et analysent régulièrement l'égalité salariale, un principe qui est pris au sérieux. Une grande partie de ceux-ci participent déjà au projet RESPECT8-3.ch et apparaissent sur la liste blanche. C'est le cas de la Poste, des CFF et CFF Cargo, de Swisscom et de l'Administration fédérale. En apparaissant cette liste, les entreprises gagnent en attractivité, mais pas seulement. Elles montrent également que l'égalité salariale et des conditions de travail moderne leur tiennent à cœur. transfair encourage l'ensemble de ses partenaires sociaux à s'inscrire sur la plateforme et à montrer ainsi que chaque entreprise peut agir sur le terrain en faveur de l'égalité salariale.

### Le chemin est encore long

transfair est conscient qu'il y a encore beaucoup à faire pour éliminer les discriminations salariales. En effet, dans le secteur privé notamment, la différence salariale peut être supérieure à 1000 CHF par mois. Le syndicat s'engage au quotidien, dans chacun de ses champs d'action, pour l'égalité et contre toute forme de discrimination liée au genre.

VOUS VOULEZ SAVOIR QUELLES AUTRES ENTREPRISES FIGURENT SUR LA LISTE BLANCHE? SCANNEZ LE CODE QR DE RESPECT8-3.CH MAINTENANT.



# SYSTÈME

## CFF: NOUVEAU SYSTÈME SALARIAL

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

Les CFF et les syndicats avaient convenu de faire évoluer le système salarial. Les parties se sont entendues sur une nouvelle systématique avec des paramètres révisés. Ce nouveau système salarial sera introduit le 1<sup>er</sup> juin 2022 et s'appliquera aux salariés CCT de CFF SA. Les premières mesures salariales selon le nouveau système interviendront en mai 2023.

transfair est satisfait du paquet global. Les négociations ont permis d'aboutir à un système salarial qui tient compte de la progression selon l'expérience ainsi que de la performance et du comportement. Pour le personnel de locomotive B de la division Voyageurs (progression rapide) ainsi que pour les cadres dirigeants et spécialisés (augmentation des fourchettes salariales dès le niveau n'exigence I), des améliorations guidées par la pénurie de main d'œuvre qualifiée ont été introduites. Par ailleurs, toutes les catégories de personnel bénéficient d'une augmentation entièrement ou partiellement assurée du salaire. En raison de la situation financière difficile des CFF, une progression rapide des salaires pour toutes les catégories de personnel, telle qu'elle était revendiquée par transfair, ne sera pas mise en œuvre. Cependant, les CFF assumeront les besoins de financement accrus du modèle de préretraite «Valida». Voici les principales nouveautés:

### Progression salariale

La progression salariale s'oriente dorénavant à une «ligne idéale» entre la valeur de base et le salaire maximal. Les salaires, même ceux des nouvelles embauches, se situent à l'intérieur de la surface de contrôle et évoluent au fil des ans vers la ligne idéale. Le lien direct entre l'évaluation du person-



nel (lettres A – E) et la progression salariale est supprimé. Un dialogue entre les supérieurs et les collaborateurs, dans le sens d'un entretien de progression, est désormais prévu, tout comme un entretien annuel sur les salaires entre les cadres et les membres de leur équipe. La situation du salaire par rapport à la ligne idéale est présentée aux collaborateurs de manière transparente.

### Systématique salariale, augmentations garanties des salaires

Les cadres reçoivent un budget d'équipe pour l'évolution des salaires. Ce budget d'équipe est composé de toutes les propositions salariales individuelles (parts budgétaires). Les parts budgétaires se fondent uniquement sur la position des différents salaires au sein de la fourchette salariale ainsi que sur l'expérience. La performance

individuelle et le comportement ne sont pas pris en compte ici. Les parts budgétaires dépendent des fonds pour l'évolution des salaires, négociés annuellement. Selon le niveau d'exigence, ces parts budgétaires sont entièrement ou partiellement garanties pour les augmentations salariales: A-D à 100%, E-H à 65% et dès I à 20%. «Garanti» signifie que cette part est généralement mise en œuvre comme mesure salariale fixe. Elle ne peut être diminuée qu'en cas de mauvais résultats ou de mauvaise conduite. Les fonds restants du budget d'équipe sont répartis par les cadres entre les membres de l'équipe, en tenant compte des prestations et du comportement individuels. Les cadres peuvent solliciter des fonds supplémentaires issus d'un budget spécial pour les performances particulièrement bonnes.

## LA PROGRESSION INDIVIDUELLE DU SALAIRE SUIT UNE NOUVELLE SYSTÉMATIQUE ET LES CADRES PARTICIPENT AUX DÉCISIONS.

### Transfert des salaires

Le salaire actuel de chaque collaborateur est transféré tel quel dans le nouveau système, en fonction de la ligne idéale. Les garanties salariales existantes sont maintenues.

### Intégration de la grille salariale du personnel de locomotive

La grille salariale actuellement distincte pour le personnel de locomotive sera intégrée à l'échelle de rémunération de base, ce qui simplifiera le système salarial. En outre, les mécaniciennes et mécaniciens de catégorie B bénéficieront d'une progression plus rapide dans les dix ans. Les CFF tiennent ainsi compte de la situation du marché du travail et accroît l'attrait pour les jeunes à opter pour un métier exigeant.



WALO CAMENZIND,  
PILOTE DE LOCOMOTIVE ET  
FORMATEUR AUX CFF

transfair s'est entretenu avec Walo Camenzind, pilote de locomotive et formateur, notamment sur le nouveau système salarial.

**Walo, tu exerces ton métier depuis plus de 30 ans, dont 11 ans également en tant que formateur. Le nouveau système salarial CFF offre une progression salariale plus rapide aux pilotes de locomotive B. Quelle est ton appréciation?**

J'ai depuis longtemps été en désaccord avec la progression trop lente, et j'en ai directement informé Markus Jordi et Vincent Ducrot. Enfin, une percée a été réalisée! Néanmoins, il faudra surveiller de près la mise en œuvre.

**Il n'y a pas que le salaire qui est important. Que conseilles-tu aux personnes qui souhaitent devenir pilote de locomotive?**

Il faut être très autonome et fiable, ce qui n'est pas exigé à ce point dans beaucoup de métiers. Ensuite, il faut avoir le courage de prendre des décisions en une fraction de seconde ainsi que la volonté de se former en permanence, car les réglementations et les caractéristiques des véhicules changent constamment. Les horaires de travail peuvent être contraignants: travailler les week-ends, les jours fériés, tôt le matin et tard le soir peut impacter la vie privée.

**La seconde formation des pilotes de locomotive est en cours de révision. Qu'est-ce qui manque encore pour que la formation et le métier restent attractifs?**

Actuellement, des modèles intelligents de travail à temps partiel font défaut. Ce n'est pas facile pour les CFF, car nous fonctionnons 24 heures sur 24. La progression salariale plus rapide incite à rester plus longtemps.

**Quels sont les défis que les pilotes de locomotive doivent relever quotidiennement?**

Lors de tournées monotones, il est difficile de rester concentré. Heureusement, les activités dans les dépôts augmentent et les tournées monotones diminuent.

**Quelles sont les parties de la formation auxquelles tu tiens particulièrement, et pourquoi?**

Cela peut paraître ennuyeux, mais il s'agit des prescriptions et des cours sur les véhicules. Car mieux tu les connais et les maîtrises, plus le travail sera facile.

**Qu'est-ce qui te plaît le plus dans ton travail, qu'est-ce qui t'agace?**

Heureusement que je travaille dans deux domaines, ce qui rend mon activité très variée. En tant que pilote de locomotive, j'apprécie l'autonomie – je suis mon propre chef. En tant que formateur, j'ai un retour direct sur mon travail presque tous les jours. Cet échange fait défaut dans le travail de pilote de locomotive. Après plus de 30 ans de métier, je m'énerve beaucoup moins souvent.

**Qu'est-ce que tu apprécies chez transfair?**

Je suis très reconnaissant qu'il existe des personnes qui s'engagent pour les salariés. transfair est actif dans différents groupes professionnels et a pu obtenir et prévenir beaucoup de choses. J'en remercie tous les membres actifs. J'aime y contribuer par ma longue expérience et par le réseau que je me suis constitué.

# VENTE

## MOBILITÉ MULTIMODALE: OUI, MAIS...

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

### MAINTENIR LA POSITION FORTE DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS PUBLICS.



pour d'éventuels nouveaux prestataires tiers. Des entreprises de TP existantes pourraient ainsi être traitées de façon inégale, voire exclues, lorsqu'il s'agira de proposer des prestations de mobilité complètes.

L'ouverture doit viser une utilisation accrue des TP, apporter une hausse des ventes et permettre de stabiliser les indemnités des collectivités publiques. Les ET doivent pouvoir décider seules quels produits elles souhaitent partager avec des tiers. Si des prestataires tiers peuvent, comme il est prévu, fixer leur propre prix (meilleur marché) pour les produits de TP, on peut craindre un déplacement substantiel de l'interface client vers des prestataires tiers – avec des conséquences potentiellement négatives sur les unités de vente des ET. Si en plus, les compétences de conseil et de service font défaut aux prestataires tiers, les demandes des clients arriveront quand même chez les collaborateurs des ET. Avant toute ouverture, les milieux politiques doivent examiner très précisément si une bonne intention ne ferait pas plus de mal que de bien aux TP et à leurs salariés.

**Que les milieux politiques réfléchissent à la manière de davantage mettre en réseau les transports publics, c'est évidemment positif. Néanmoins, dans la perspective de prestations nouvelles de mobilité et de l'ouverture légale de la vente de tickets à des tiers, transfair craint des conséquences sur le personnel.**

transfair comprend l'intention de l'OFT de promouvoir la mobilité multimodale. Les systèmes de transport et de vente en sont des facteurs clés. Une ouverture ne doit pas se

faire de manière irréfléchie, il convient d'évaluer au préalable les risques pour les secteurs distribution et vente des entreprises de transport (ET) et leurs collaborateurs. La demande d'ouverture unilatérale et rapide des systèmes de TP à des tiers, émanant de l'OFT, ne conduit pas au but visé. À juste titre, la branche des TP veut pouvoir régler cette question de manière autonome avec des prestataires tiers. Sans pression politique.

#### Quelles sont les craintes?

Seules les ET devraient être obligées à ouvrir l'accès aux données et à leurs offres, sans que cela aille dans l'autre sens (réciprocité)

#### CONGRÈS DE BRANCHE 2021

Lors du Congrès de branche du **11 novembre 2021** à Thoune, l'accent sera mis sur la pénurie de main-d'œuvre et sur la recherche de solutions. Après une présentation de CFF-RH-Recruiting, transfair accueillera autour d'une table ronde animée Vincent Ducrot, CEO CFF, Christian Plüss, CEO CarPostal, Laurence Spindler Freudenreich, Responsable RH CFF Cargo International et Michael Schweizer, CEO Login formation professionnelle SA. Les invitations seront envoyées en septembre.

# BILAN

## SEANCES DE PARTICIPATION – UTILES?

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

### SWISSCOM RESTRUCTURE, ET LE PERSONNEL SOUFFRE.

**Planification du personnel et séances de participation sont devenues un exercice incontournable. Les partenaires sociaux se plient chaque année à l'exercice fastidieux de l'analyse de chaque cas et de la recherche de solutions.**

Dans le cadre de ce processus, les partenaires sociaux sont informés des projets de réorganisation et du nombre de personnes touchées par les restructurations. Les séances de droit de participation obéissent d'une part à la volonté des responsables de l'entreprise de réduire les coûts et servent d'autre part à revoir les structures des unités en fonction de l'évolution des marchés et de la technologie.

Si les premiers chiffres relatifs au nombre de personnes touchées par ces restructurations sont inquiétants, le processus de participation et la fluctuation du personnel réduisent fortement les pertes d'emplois. Le développement de nouveaux secteurs permet de stabiliser l'effectif du groupe Swisscom. On pourrait à priori conclure que le processus fonctionne relativement bien, mais il ne faut pas oublier que le marché exige de nouvelles compétences et nouveaux profils. Ceux-ci proviennent toutefois de plus en plus de l'étranger, ou Swisscom va chercher les compétences par le biais de délocalisations.

#### Tout va bien?

Eh bien non! Cet exercice répétitif d'économies provoque un sentiment de résignation et permet difficilement au personnel de se projeter dans l'avenir. Le malaise est patent. Il devient difficile de démontrer que ces pertes d'emploi ne nuisent pas au maintien d'un service de qualité. Les personnes s'en vont, mais le travail reste, et les «survivants» doivent l'accomplir, sous une pression toujours plus palpable. Cette situation n'est plus acceptable.

#### HOMMAGE – ADIEU MARCO



MARCO LEONELLI

C'est avec douleur et consternation que nous avons appris le décès subit de notre collègue et ami Marco Leonelli. transfair adresse ses sincères condoléances à sa famille et à ses proches et s'associe à leur peine.

Marco Leonelli était d'une fidélité indéfectible et son engagement exemplaire. Membre de la représentation du personnel et du comité d'entreprise transfair, il a marqué les esprits par sa volonté d'améliorer les conditions de travail de ses collègues. Sa bienveillance, son sourire, son humour, mais aussi sa capacité à s'indigner et à dénoncer les travers d'un système axé sur la performance et la productivité nous manquent cruellement. Marco, je suis fier d'avoir été ton ami, d'avoir pu partager les mêmes valeurs et mené les mêmes combats.

Je ne t'oublierai pas.  
Robert



# CONSEILS

## PRÊT(E) POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE?

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION



**Les questions liées à la retraite (anticipée) deviennent toujours plus actuelles. En effet, la génération des «baby-boomers» est proche de la retraite, la situation des caisses de pensions reste délicate et les entreprises poursuivent leurs projets de restructuration avec, comme conséquence, une incitation pour les personnes plus âgées à partir avant l'âge de la retraite. Dans cette situation, il est légitime de se soucier de son avenir et de se renseigner.**

### Qui peut me conseiller?

Il est important de mentionner, pour celles et ceux qui l'ignorent encore, que transfair

délivre des conseils avisés sur le sujet de la retraite. Dans le cadre d'entretiens personnalisés, les membres de transfair obtiennent les bonnes réponses de la part de professionnels compétents. Les expert(e)s de transfair offrent cette prestation en complément à toutes les questions liées au monde du travail. Ces conseils sont très appréciés, mais pas encore sollicités très souvent. C'est pourquoi transfair a lancé une campagne d'information.

### Quand est-ce je dois commencer à y réfléchir?

Profiter du temps en tant que retraité(e) est un joli projet. Et prendre une retraite anticipée te permet d'atteindre plus rapidement cet objectif. Il existe toutefois certains

points essentiels à prendre en compte pour une retraite anticipée.

Les jeunes se font une idée bien différente de la vie pendant la retraite. Mais la plupart sont optimistes quant au fait qu'ils profiteront de leur retraite – et ce, encore plus longtemps. En effet, l'espérance de vie ne cesse d'augmenter comme le montrent les statistiques. Même le monde politique l'a reconnu en tentant d'adapter le financement de l'AVS et des caisses de pensions entre autres à l'accroissement de l'espérance de vie. En raison de la polarisation gauche/droite, les succès n'ont malheureusement pas été nombreux, et encore moins probants.

## GRÂCE À SON EXPERTISE, transfair CONSEILLE SES MEMBRES AUSSI SUR LE SUJET DE LA RETRAITE ANTICIPÉE.

Les partenaires sociaux, dont transfair pour comPlan, permettent également d'apporter, via le conseil de fondation de la caisse de pension, des améliorations en faveur de tous les assurés. Pour profiter le plus longtemps possible des années où l'on est encore en bonne santé et actif pendant la retraite ou si l'on voit qu'il est temps d'arrêter de travailler pour des raisons de santé, il vaut mieux commencer à réfléchir au plus tôt à un retrait anticipé de la vie active.

La question de la retraite anticipée est donc fortement tributaire de la façon dont ta situation financière personnelle a évolué au cours de ta vie active et du fait que les prestations attendues de l'AVS et de la caisse de pensions suffisent ou non à financer ta retraite.

### Contactez transfair

Les collaboratrices et les collaborateurs de Swisscom et de ses filiales, cablex et local-search, qui souhaitent être informé(e)s peuvent sans hésiter contacter les secrétariats régionaux de transfair. Les expert(e)s de transfair pourront te conseiller et t'informer gratuitement sur ce sujet complexe.

### FAIS-TOI CONSEILLER

Si tu envisages de prendre une retraite anticipée, tu peux scanner le QR code afin de t'informer sur l'offre de conseils de transfair, avant de t'inscrire via le formulaire en ligne.



OLIVIER HÄHLEN,  
RESPONSABLE  
DE LA RÉGION OUEST



**Olivier Hählen, responsable de la région Ouest et expert en conseils sur la retraite anticipée, sait combien il est important d'y réfléchir à temps. transfair s'est entretenu avec lui.**

**Olivier, est-il important de sensibiliser les membres sur le thème de la retraite anticipée?**

Le passage de la vie professionnelle à une retraite est primordial. Il est nécessaire de s'y préparer suffisamment à l'avance: en faisant ses calculs pour savoir quel sera son revenu durant cette nouvelle tranche de vie. Pour une retraite anticipée, il est donc vital de savoir quel est son coût et s'il est plus intéressant de cesser son activité professionnelle ou de continuer à travailler. En tant que syndicat, nous avons un devoir d'information à ce sujet envers nos membres, et également nos futurs adhérents.

**Quelle aide concrète peut apporter transfair à ses membres sur ce sujet?**

Le syndicat est là pour orienter ses membres et répondre à leurs interrogations. Les conseils sont délivrés bien entendu dans un cadre totalement confidentiel.

Il est à souligner que transfair n'a pas la prétention de proposer à ses membres une offre de retraite anticipée: des spécialistes sont là pour le faire. Le syndicat met simplement en lumière tous les avantages et les inconvénients.

**Cette matière est complexe. Quelles compétences et quelle formation sont nécessaires pour offrir aux membres de transfair de bons conseils?**

Pas besoin d'être un expert en prévoyance professionnelle ou un fiscaliste chevronné: une formation de base en assurances sociales suffit pour donner ces premiers conseils. Il est important de bien aiguiller le membre vers les organes/personnes qui pourront lui faire une offre concrète suivant les options choisies.

**Est-ce que transfair dispose de ces compétences?**

L'équipe de transfair est parée et formée en conséquence: mes collègues ont tous suivi une formation en assurances sociales et ont une connaissance approfondie de comPlan. À titre personnel, je suis également titulaire d'un brevet fédéral en assurances sociales, ce qui me permet d'apporter l'aide nécessaire à nos membres sur la question de la prévoyance professionnelle en général.

# RETRAITE

## ELECTIONS CAISSE DE PENSION POSTE

TEXTE: FÜRST, RESPONSABLE  
DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

**Les élections au conseil de fondation de la caisse de pension Poste (CP Poste) auront lieu en octobre 2021. Les préparations battent leur plein.**

- Urs Lehmann
- Felix Bischofberger
- René Fürst

### Cela se passera en octobre!

Lors de sa séance du 17 juin 2021, le bureau électoral a fixé les dates de la suite du processus des élections. Les documents seront envoyés le 27 septembre 2021 par courrier B. Seuls les assurés actifs peuvent voter, ils auront jusqu'au 29 octobre 2021 pour faire leur choix et retourner les bulletins de vote. transfair présentera ses candidates et ses candidats dans le magazine 21/04.

L'organe décisionnel politique de transfair a désigné ses candidat(e)s le 18 mai 2021. Ils et elles représentent un mélange éclectique en matière de genre, parcours professionnel et représentation de différents domaines. transfair se réjouit de se présenter à l'élection avec les personnes suivantes:

- Natascha Mattich
- Luise Bornand

## MODIFICATIONS À LA CAISSE DE PENSION

La CP Poste doit adapter ses bases techniques. Scannez le QR code pour connaître les mesures d'atténuation négociées par transfair et pour savoir ce qui change le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 1<sup>er</sup> janvier 2024.



# CONGRÈS

## RATIFIER ET ÉLIRE

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

**La branche Poste/Logistique s'est réunie le 10 juin à Naters pour échanger sur différents points à l'ordre du jour et pour élire sa nouvelle co-présidence.**

Les représentantes et représentants de la branche ont pu prendre position sur les résultats (intermédiaires) suivants des négociations:

- Solution d'avenir pour la caisse de pension
- Solutions de retraite pour RéseauPostal
- Nouvelle CCT pour CarPostal
- Elections au conseil de fondation de la caisse de pension Poste
- Projet «Harmonisation des salaires» au sein du groupe Poste

La délégation de négociation a également donné des informations sur les résultats des négociations salariales pour 2021, particulièrement attendus (voir page 13).

Et la nouvelle co-présidence de la branche a été élue à l'unanimité: Franz Rothacher et Joachim Hermann se partagent la fonction de président. Un grand merci pour votre engagement!



POUR DAVANTAGE DE DÉTAILS  
SUR LE CONGRÈS DE BRANCHE,  
SCANNEZ LE QR CODE.



JOACHIM HERMANN RT FRANZ ROTHACHER

# SALAIRES

## HARMONISATION OU RÉDUCTION?

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE  
DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

**SÉNÈQUE: «LE SOUVERAIN BIEN EST L'HARMONIE DE L'ÂME.»**

**Dans le cadre de la stratégie Poste de demain, la Poste lance différentes initiatives, dont le projet «Harmonisation des salaires». L'harmonie, c'est le mariage d'éléments opposés pour former un tout. Est-ce que cela est possible en matière de salaires?**

### Harmonisation des salaires? Plutôt réduction des salaires!

La Poste vise une politique salariale et des cadres uniforme, tout en adaptant la structure d'encadrement. Un travail égal doit être rémunéré de la même manière. Dans un premier temps, cela concerne les salaires des collaborateurs CCT (échelons de fonction 8 et 9), des cadres moyens jusqu'aux cadres supérieurs, soit quelque 3400 personnes. Trois options se présentent à elles:

1. Le salaire reste inchangé.
2. Le salaire augmente.
3. Le salaire baisse.

On a voulu faire croire à transfair que Poste de demain n'était pas un projet de démantèlement. Mais comment ça s'appelle quand son salaire baisse de quelques milliers, voire dizaine de milliers de francs? Réduction de salaire! Demandez aux personnes concernées ce qu'elles en pensent, si elles ont envie de philosopher ou si elles veulent la stricte défense de leurs intérêts. Et quelle sera la prochaine étape? Les EF 1-7?

### Équité salariale. Oui, mais pas n'importe comment!

transfair veut avant tout surveiller l'ensemble, reconnaître les potentielles conséquences négatives et obtenir des mesures d'atténuation étendues. Des éléments du plan social s'appliqueront aux personnes concernées par une réduction du salaire, bien qu'il n'ait pas été prévu pour de telles



situations, l'emploi n'étant pas perdu. Les réductions des salaires des uns seront compensées par des augmentations chez les autres. Cette compensation est importante, elle permettra dans la répartition actuelle de faire avancer davantage les personnes qui se situent en bas de la fourchette salariale.

transfair porte une attention particulière au fait que les fourchettes salariales cibles, définies par la Poste elle-même et donc sans aucune négociation avec les partenaires sociaux, se situent bien à l'intérieur des fourchettes salariales prévues par la CCT. Les cadres vont devoir assumer une responsabilité accrue pour le salaire initial ainsi que pour la progression salariale au sein de la fourchette salariale cible, en tenant compte de l'expérience, des compétences et de la situation du marché. trans-

faire demande en outre qu'une progression salariale reste possible. Le syndicat veut ainsi éviter que des collaborateurs soient privés d'augmentation salariale en raison du simple fait qu'ils se situent à la limite supérieure des nouvelles fourchettes salariales cibles.

### NÉGOCIATIONS SALARIALES 2021

Ça y est, les résultats des négociations salariales pour 2021 sont là. transfair s'est battu et se réjouit du résultat positif. Quasiment tous les collaborateurs recevront une augmentation de salaire. Pour en savoir plus, scannez le QR code.



# PUBLICA

## NOUVELLE COMMISSION DE LA CAISSE

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

La nouvelle commission de la caisse a été élue. Les syndicats de l'administration fédérale ont élu une représentation forte des employeurs à l'organe suprême de la caisse de pension. transfair reste représenté par deux membres.

Les nouvelles représentantes et les nouveaux représentants

PUBLICA, la caisse de pension de la Confédération, est dirigée par un organe composé de manière paritaire: huit représentants des personnes assurées, huit des employeurs. Ensemble, ils fixent les paramètres de la future retraite du personnel de la Confédération et des collaborateurs de l'administration décentralisée, comme le domaine des EPF ou Swissmedic. L'influence, mais aussi la responsabilité de cet organe sont grandes.

### Ensemble pour une représentation forte

Pour transfair, il est essentiel que les intérêts du personnel soient défendus par une association forte des salariés. C'est pourquoi transfair a établi une liste de candidats commune avec d'autres associations de la CI Personnel de la Confédération.

L'objectif était de former une équipe solide capable de relever ensemble les défis à venir. La période d'adaptation sera courte: seuls trois membres sortants se sont représentés à l'élection. Les nouvelles forces vives seront fortement sollicitées dès le début.

C'est donc avec un soin approprié que la CI Personnel de la Confédération a sélectionné les candidates et les candidats. Ces derniers ont été mis à l'épreuve durant des auditions, jusqu'à l'obtention de l'équipe qui sera le mieux à même de maîtriser les enjeux futurs, transfair en est convaincu.



ELIANE ALBISSER



VALENTIN LAGER



JORGE SERRA



MAHIDE ASLAN



PETRA MAURER STALDER



NATSCHA WEY



NICOLAS SCHMIDT



CIPRIANO ALVAREZ

## REPRÉSENTATION FORTE DES EMPLOYEURS AU SEIN DE PUBLICA!

### Élection réussie

La liste des syndicats a également convaincu l'assemblée des délégués de PUBLICA – l'organe électoral pour la représentation des personnes assurées à la commission de la caisse. L'ensemble des huit candidates et candidats ont été élus pour le prochain mandat de quatre ans.

transfair félicite les nouvelles représentantes et les nouveaux représentants des personnes assurées et se réjouit de l'élection de ses deux propres candidats: avec Petra Maurer Stalder (sortante) et Valentin Lager (nouveau), transfair va pouvoir continuer à compter sur un duo fort qui s'engage pour les intérêts des salariés.



PRISCA GROSSENBACHER-FREI

**Prisca Grossenbacher-Frei, membre de transfair de longue date, est devenue la première présidente de la Commission de la caisse en 2017. Après 12 ans, elle se retire de l'organe suprême de la caisse de pension le 30 juin 2021. Il est temps de jeter un regard en arrière.**

### Prisca, pourquoi t'es-tu engagée à la Commission de la caisse PUBLICA?

J'ai d'abord siégé à l'AD PUBLICA. Je voulais m'engager davantage pour une caisse de pension solide – pour une répartition équitable des charges entre les jeunes et les plus âgés, entre les employeurs et les salariés.

### Tu as siégé 12 ans à la Commission de la caisse. Quels ont été ton plus grand défi et ton moment fort personnel?

La baisse indispensable du taux de conversion était le plus grand enjeu pour la Commission de la caisse, et pour moi en tant que présidente. Le processus de décision était long, car l'atténuation du taux de conversion plus bas nécessitait une contribution des employeurs. Mais heureusement, des mesures de grande envergure ont finalement été adoptées pour atténuer les pertes de rentes.

Mon moment fort personnel est l'élection de Doris Bianchi, la directrice compétente de PUBLICA. Je lui souhaite plein succès dans cette fonction exigeante.

### Quelle est l'importance d'une représentation forte des travailleurs? Quelle a été votre collaboration?

Une parité appliquée nécessite une représentation forte des travailleurs. Nous nous sommes régulièrement rencontrés avant les séances de la Commission de la caisse afin de coordonner nos positions par rapport aux différents points à l'ordre du jour et la manière de procéder.

### Selon toi, quels sont les défis à venir pour la Commission de la caisse?

La nouvelle Commission de la caisse aura de nombreux nouveaux membres. C'est une chance pour l'organe, mais aussi un défi, car il faudra établir ensemble une collaboration constructive et orientée vers les solutions.

### Quels sont tes projets pour l'après-PUBLICA?

L'après a déjà commencé pour moi – je suis retraitée depuis l'été 2020! Je profite de mon temps libre et me promène souvent dans la nature avec mon jeune chien.

### Prisca, merci pour toutes ces années d'engagement inlassable!



## INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

### transfair

#### Congé paternité: combler des lacunes

Bien qu'il existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, tous ne peuvent pas encore profiter du congé paternité. transfair veut combler des lacunes qui subsistent et a déposé des interventions politiques avec sa co-présidente, Greta Gysin:

- Le congé paternité doit s'appliquer aussi à ceux qui ne sont pas engagés selon le Code des obligations.
- Introduction d'une protection contre le licenciement pour les pères.
- Congé paternité aussi en cas de décès de l'enfant.

Sur la base d'un avis de droit, transfair demande à ses partenaires sociaux d'appliquer le principe de deux semaines de congé paternité supplémentaires, en tenant compte des conditions de la branche.

### COMMUNICATION

#### Mieux régler le télétravail

La pandémie a bousculé les habitudes et obligé les entreprises à repenser l'organisation du travail. Le travail à la maison ou «Home Office» s'est généralisé. Ce système, déjà pratiqué chez Swisscom est réglementé dans la convention collective de travail. Il s'agit maintenant de tirer profit des expériences acquises et d'actualiser les dispositions actuelles. C'est sur ce sujet que transfair négocie actuellement avec Swisscom dans l'intérêt du personnel.

### TRANSPORTS PUBLICS

#### GRAT (Groupe romand d'agents de train)

Une partie du personnel roulant CFF de Suisse romande s'est réuni et a décidé de s'organiser au sein de la nouvelle section «GRAT» de transfair. transfair leur souhaite la cordiale bienvenue.

#### Sécurité des chantiers chez Securitrans

La organisation cible de CFF Infrastructure est fixée. Les régions et les sites ont été définis. Plus de 600 collaborateurs sont concernés par le transfert. Des questions importantes telles que nouveaux lieux de travail, salaires futurs, indemnités ou droit au modèle de préretraite «Valida» doivent encore être clarifiées. Les nouveaux contrats de travail dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont attendus pour la rentrée.

### POSTE/LOGISTIQUE

#### Presto perd le mandat de levée des boîtes aux lettres

En raison de la baisse du volume des lettres, la Poste a mis un terme à son contrat avec Presto après 10 ans et reprend le travail elle-même. C'est pourquoi Presto a licencié 97 salariés qui ont ainsi perdu tout ou partie de leur travail d'appoint. Durant les négociations du plan social, transfair s'est engagé avec véhémence en faveur du personnel de distribution. Avec succès: les pertes financières des personnes touchées ont pu être atténuées au moins dans une certaine mesure. A l'issue de longues négociations, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un calcul progressif de l'indemnité de départ selon les années de service et de la perte totale ou partielle de la tournée.

### ADMINISTRATION PUBLIQUE

#### Négociations salariales administration fédérale

Les négociations salariales avec Ueli Maurer ont eu lieu fin mai 2021. transfair a conscience que la situation financière est difficile et que l'administration fédérale ne dispose que d'une petite marge de manœuvre. Le syndicat estime qu'il convient de compenser au minimum le renchérissement. La prochaine ronde aura lieu en novembre 2021.

#### Situation au sein de l'AFD

C'est avec inquiétude que transfair a pris connaissance des rapports sur l'Administration fédérale des douanes (AFD). En raison de retours similaires de salariés de l'AFD, transfair s'est déjà engagé au niveau politique avec Greta Gysin, sa co-présidente.

### PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

#### Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; rédaction: Aline Leitner, Lea Lüthy; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Imprimerie: Ritz Crossmedia AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, Ritz Crossmedia AG, Bern. Images: Viatcheslav Iakobchuk/AdobeStock, Gaby Möhl, Pedro Savarria/AdobeStock, PUBLICA, transfair, Travail.Suisse, SBB CFF FFS, La Poste Suisse, Westend61/Gettyimages, yulicon/AdobeStock. Tirage certifié par la REMP 2020: 2 056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.  
COURAGEUX.  
FIABLE.



MERCEDES-EQ

# LE NOUVEL EQA. POUR LA PROCHAINE GÉNÉRATION.



Dès maintenant, vous n'avez plus aucune excuse de ne pas passer à l'électromobilité. Découvrez le nouvel EQA et profitez de l'offre de leasing attrayante réservée aux membres de transfair.

Cet athlète électrique à l'allure sportive vous séduira.

Plus d'informations ici: [www.mercedes-benz.ch/transfair-fr](http://www.mercedes-benz.ch/transfair-fr)



Profitez-en maintenant

# BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

# AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

## PROCHAINE PARUTION

N° 4, 4 octobre 2021

## DÉLAI D'INSERTION

23 août 2021

## TOUTES LES BRANCHES

### Pensionierte Bern

#### Wanderung Region Bern Nord

Mittwoch, 14. Juli 2021

Treffpunkt um 9.50 Uhr Bahnhof Bern. Route: Fraubrunnen-Jegenstorf; gut 2 Stunden. Ausstieg in Iffwil möglich (1.25 h). Bern ab 10.05 Uhr, Bern an 15.33 Uhr. Billett: Bern-Fraubrunnen und Jegenstorf-Bern.

### Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

### Pensionierte Bern

#### Wanderung an der Aare

Mittwoch, 18. August 2021

Treffpunkt um 8.50 Uhr Bahnhof Bern. Route: Rüti bei Büren-Altreu; gut 2 Stunden. Ausstieg in Grenchen/Brücke möglich (1.10 h). Bern ab 9.12 Uhr, Bern an 15.26 Uhr. Billett: Bern-Rüti bei Büren/Hauptstrasse (via Lyss) und Altreu/Info Zentrum Witi-Bern (via Grenchen/Solothurn).

### Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

### Pensionierte Bern

#### Wanderung im Aaretal

Mittwoch, 15. September 2021

Treffpunkt um 9.30 Uhr Bahnhof Bern. Route: Uttigen-Gerzensee; gut 2 Stunden. Ausstieg in Kirchdorf möglich (1.25 h). Bern ab 9.46 Uhr, Bern an 15.13 Uhr. Billett: Bern-Uttigen und Gerzensee/Studienzentrum-Bern.

### Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

## POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung in Langenbruck mit Mittagessen

Montag, 2. August 2021

Besammlum um 9.30 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Ab Gleis 16 fahren wir um 10.01 Uhr mit der S3 nach Liestal, nehmen dann den Bus B19V um 10.34 Uhr nach Waldenburg Bahnhof und dann weiter Richtung Langenbruck Station Dürrenberg. Wir laufen in ca. 50 Minuten zum Restaurant Bachtalen, das zwischen Langenbruck und Mümliswil liegt und nur mit Auto oder zu Fuss erreichbar ist.

### Anmeldung bis 24. Juli 2021 an:

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

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Arisdorf - Giebenach

Montag, 6. September 2021

Wir treffen uns um 13 Uhr beim Bahnhof SBB Basel, fahren um 13.20 Uhr mit der S1 Richtung Kaiseraugst und dann mit dem Bus B 83 um 13.49 Uhr Richtung Arisdorf Schulhaus. Von dort aus laufen wir in ca. 40 Minuten nach Giebenach ins Restaurant Chalet, Marktsteinweg 3, 4304 Giebenach zum Zvieri. Nichtwanderer nehmen die S1 ab Bahnhof SBB Basel um 14.20 Uhr nach Kaiseraugst, dann den Bus B 83 um 14.49 Uhr nach Giebenach Lindenplatz und dann zu Fuss ins Restaurant.

### Infos gibt es bei:

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



### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Rodersdorf

Montag, 4. Oktober 2021

Wie letztes Jahr gehen wir ins Buurestübli nach Rodersdorf. Treffpunkt: um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Minuten ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung, Tram fährt nur alle 30 Minuten bis nach Rodersdorf.

### Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18

## TRANSPORTS PUBLICS

Für die Pensionierten-Wanderungen vom 14. Juli und 8. September 2021 sind noch keine Wandervorschläge eingegangen. Interessierte sollen sich kurzfristig bei Ernst Kottmann melden (T 061 811 19 75.)

### Pensionierte Sektion Basel

#### Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 11. August 2021

Treffpunkt um 8 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 8.05 Uhr, Zürich HB ab 8.30 Uhr, Olten ab 9.02 Uhr nach Oensingen-Balsthal. Wir fahren ab Basel um 8.28 Uhr nach Balsthal. Nach dem Kaffeehalt wandern wir dem Holzweg entlang nach St. Wolfgang, wo es im Restaurant Pintli das Mittagessen gibt. Nichtwanderer nehmen den Bus 115 nach St. Wolfgang.

### Anmeldung bis 7. August 2021 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.



”

4 semaines de  
**congé maternité** de plus.

2 semaines de  
**congé paternité** de plus.

Organiser ma **vie privée** comme je veux.

Profiter du **temps libre**  
sans appels ni mails.

”

**transfair** rend beaucoup  
de choses possibles

En savoir plus  
[www.transfair.ch/cctpol](http://www.transfair.ch/cctpol)



POUR FINIR



VALÉRIE BORIOLI SANDOZ, RESPONSABLE DE LA  
POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA CONCILIATION  
CHEZ TRAVAIL.SUISSE

## CONTRE LA DISCRIMINATION SALARIALE, ON PEUT AGIR!

Tous les deux ans, l'Office fédéral de la statistique (OFS) publie l'enquête suisse sur la structure des salaires. Elle montre que l'égalité salariale entre femmes et hommes reste un vœu pieux. Le plus scandaleux, c'est la discrimination salariale: une femme gagne 602 francs en moyenne en moins que son collègue masculin, juste parce qu'elle est une femme, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette différence peut atteindre plus de 1000 francs dans le secteur de l'information et de la communication, et même 1324 francs pour celui de la finance et de l'assurance. Cette part inexplicable et donc discriminatoire augmente continuellement depuis 2014. En 2018, 45% de l'ensemble des inégalités salariales mesurées sont ainsi discriminatoires. C'est presque la moitié des différences salariales!

Ce manque au niveau des salaires des femmes – 7,7 milliards de francs chaque année selon un calcul que l'OFS avait fait – manque de facto aussi aux caisses de l'AVS. Si cette discrimination n'existait pas, 825 millions de cotisations en plus alimenteraient le premier pilier chaque année, le rendant nettement plus stable. Alors que le Parlement discute d'AVS21 et de l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, ce fait a son importance.

Mais qui l'entend? Les méandres politiques sont souvent obscurs, mais chaque entreprise peut agir concrètement sur le terrain. Même avec 50 employé.e.s, elle peut s'annoncer sur [www.respect8-3.ch](http://www.respect8-3.ch), le projet mené par Travail.Suisse et ses membres. C'est la réponse syndicale à la discrimination salariale, puisque la politique se montre incapable de l'éliminer.

# LES TEMPS CHANGENT



## CHANGEZ SIMPLEMENT VOTRE ASSURANCE DE PROTECTION JURIDIQUE.

Pour rester dans l'ère du temps, nous développons sans cesse nos produits. Cela nous permet de vous offrir des couvertures supplémentaires intéressantes pour votre solution d'assurance. Notre nouveau **complément Protection juridique Plus** élargit votre **Protection juridique privée, circulation et immeubles CAP** à des risques et prestations supplémentaires jusqu'ici non assurés, et ce comme toujours à des conditions avantageuses pour les membres transfair.

Vous économisez ainsi de l'argent, du temps et de l'énergie.



Pour souscrire ou étendre l'assurance, contactez le Secrétariat central de transfair par téléphone au 031 370 21 21 ou via [info@transfair.ch](mailto:info@transfair.ch). Ou bien consultez directement le site internet [transfair.ch/cap-fr](http://transfair.ch/cap-fr) via le code QR.