

transfair

profil | 26

Le syndicat transfair.ch



Rapport annuel : voici ce que nous avons accompli en 2025

Table des matières

- 4** **Entretien avec Manuel Murer** : réussites, austérité et le nouvel outil Flexwork
-
- 6** **Case Story**: de nouvelles perspectives malgré l'épilepsie – grâce à transfair
-
- 8** **Aperçu des prestations** : les actions de transfair en faveur de ses membres en 2025
-
- 9** **Transports publics** : entre plans d'austérité et transformation
-
- 11** **Poste/Logistique** : augmentation salariale par le biais de la conciliation
-
- 13** **ICT**: nouvelles CCT et opposition aux délocalisations chez Swisscom
-
- 15** **Administration publique** : des économies sur le dos du personnel
-
- 17** **Politique** : congé familial, égalité salariale et accords bilatéraux III
-

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Même aujourd'hui, des conditions de travail équitables ne vont pas encore de soi. Elles voient le jour grâce à l'engagement sans faille de syndicats comme transfair, même lorsque la situation se complique.

En 2025, le programme d'allègement budgétaire de la Confédération a durement touché le service public, menaçant les conditions de travail, les emplois et des prestations qui avaient fait leurs preuves. transfair s'est battu : à la table des négociations et au sein du Parlement. Tout n'a pas pu être évité. Mais sans cet engagement, la situation aurait été bien pire.

En revanche, les CCT conclues en 2025 dans la branche ICT ont été une source de satisfaction. Avec localsearch, cablex et les filiales informatiques de Swisscom, nous avons réussi à obtenir des améliorations concrètes, par exemple en matière de congés parentaux : voir en page 14. Plus de temps pour la famille, c'est aussi l'objectif de l'initiative pour un congé familial que nous avons lancée l'an passé en collaboration avec une large alliance. La revendication : 18 semaines de congé parental pour les mères et pour les pères. Car si les pères assument leurs responsabilités dès le début, les mères seront plus enclines à rester dans la vie active, et la Suisse gagne en main-d'œuvre qualifiée. En même temps, une bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle constitue un fort facteur de motivation pour de jeunes talents qualifiés. Pour en savoir plus, rendez-vous à la page 18.

En parlant de forte motivation : pour Martin Rüegg, conduire un car postal était plus qu'un travail, c'était sa vocation. Une crise d'épilepsie a brusquement mis fin à sa carrière. En 2025, l'histoire de Martin a néanmoins connu une fin heureuse, notamment parce que transfair n'a jamais cessé de le soutenir. Tu peux lire son histoire à la page 6. Et notre aperçu des prestations à la page 8 montre ce que transfair fait de manière générale pour ses membres

Défendre un monde du travail équitable, cela reste notre motivation en 2026.



Manuel Murer
directeur de transfair

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M Murer'.



Dans l'air du temps

Manuel Murer, directeur, nous parle des principales réussites de transfair en 2025 – et des défis de 2026.

Manuel Murer revient sur une année mouvementée : nouvelles conventions collectives de travail, engagement politique contre les délocalisations, visite du conseiller fédéral Albert Rösti. Et le directeur de transfair explique pourquoi, même en 2026, des conditions de travail équitables ne vont pas de soi.

En 2025, le conseiller fédéral Albert Rösti a répondu à des questions critiques lors de notre assemblée des délégués. Qu'est-ce que cette visite a signifié pour transfair ?

Un conseiller fédéral qui se rend à l'assemblée d'un syndicat et qui aborde directement les questions urgentes, cela ne va pas de soi. Pour moi, c'était un signal clair : transfair est pris au sérieux. Pas seulement à la table des négociations, mais aussi sur la scène politique.

Quels thèmes ont été abordés par transfair ?

Nos responsables de branche ont interpellé Monsieur Rösti par rapport à l'avenir de RéseauPostal, les délocalisations chez Swisscom ou encore le programme d'austérité de la Confédération. Toutes les réponses n'ont pas été satisfaisantes, mais il a écouté. Pour nos membres, c'était un signal important : transfair ne se contente pas de les défendre sur le papier.

Le programme d'allègement budgétaire de la Confédération est un coup dur pour le service public.

Oui, il a désormais été finalisé. Le Parlement a certes quelque peu atténué le projet : les coupes dans le transport régional de voyageurs (TRV) sont par exemple moins sévères que ce que le Conseil fédéral avait initialement prévu. Néanmoins, ce programme d'austérité est un coup dur pour nos branches. Et le prochain plan d'économies est d'ores et déjà en préparation. Là encore, transfair opposera une résistance farouche.

Revenons sur l'année passée : quels ont été les plus grands succès en 2025 ?

Les nouvelles conventions collectives de travail (CCT) occupent clairement la première place. Avec cabledx et localsearch, nous avons obtenu des améliorations notables malgré un contexte économique difficile, notamment en matière de congés parentaux ou d'allocations. Et après des années de négociations, nous avons enfin pu faire consigner par écrit les conditions de travail des filiales informatiques de Swisscom. Cela a pris du temps. Mais c'est désormais chose faite.

Quels ont été les autres résultats obtenus par transfair en 2025 ?

194 jours ou 1551 heures – c'est ce que nous avons investi en 2025 pour aider nos membres confrontés à des situations difficiles. Lorsque quelqu'un rencontre des problèmes au travail, transfair répond présent. C'est le cœur de notre travail. 2025 a aussi été une année réjouissante parce que notre présence dans les médias s'est nettement renforcée. Les mentions dans les médias ont augmenté de près de 15 pourcent par rapport à l'année précédente, après une hausse déjà forte en 2024. Ce n'est pas dû au hasard : nous avons activement défini des sujets et contribué à façonner les débats.

L'an passé, transfair s'est aussi fortement engagé au niveau politique, notamment contre les délocalisations.

Oui, notre présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, a déposé deux interpellations lors de la session d'automne : une concernant Swisscom et l'autre concernant la Poste. Il est inacceptable que des entreprises proches de la Confédération délocalisent de nombreux emplois à l'étranger. Elles ont une responsabilité envers leur personnel, mais aussi envers le marché du travail suisse. Or, Swisscom crée systématiquement des emplois aux Pays-Bas et en Lettonie, tout en supprimant des postes en Suisse. La Poste quant à elle prévoit de délocaliser près de 200 emplois dans l'informatique à Lisbonne d'ici 2030.



Manuel Murer

Le Conseil fédéral a apporté son soutien à la Poste. Qu'a apporté l'engagement politique ?

La réponse du Conseil fédéral a été décevante, c'est vrai. En substance, il considère que la délocalisation d'emplois n'est pas problématique et qu'elle est justifiée. Mais le sujet a été porté à l'attention du grand public, notamment grâce à transfair. La pression sur la Poste s'est accrue. C'était notre but.

En parlant de pression : en juin 2025, transfair est descendu dans la rue avec plus de 50 organisations pour exiger davantage d'égalité salariale. Qu'en est-il de l'égalité salariale en Suisse ?

La situation est pire que beaucoup ne le pensent. Selon des études, plus de 60 pourcent de la génération Z pensent que l'égalité est une réalité en Suisse. Ce n'est pas vrai. Les femmes gagnent en moyenne quelque 16 000 francs de moins par an que les hommes. Près de 8 000 francs de cet écart ne s'expliquent pas : c'est de la pure discrimination salariale fondée sur le sexe. L'équité ne va pas de soi. Il faut des personnes qui y prêtent attention et qui la défendent.



**L'équité ne va pas de soi.
Il faut des personnes qui
y prêtent attention et
qui la défendent.**



Que faut-il concrètement pour que les femmes et les hommes gagnent enfin le même salaire ?

La loi ne va pas assez loin, les contrôles font défaut, il n'y a guère de sanctions. C'est pourquoi transfair, en collaboration avec une large alliance, exige une révision efficace de la loi sur l'égalité. L'égalité salariale doit se traduire concrètement dans le porte-monnaie.

transfair a de grands projets en 2026. Quelles sont les priorités ?

Commençons par l'initiative pour un congé familial : 18 semaines de congé familial pour chacun des deux parents seraient un pas concret vers une vraie conciliation entre vie privée et travail. C'est pourquoi nous la soutenons. Concernant les Bilatérales III, nous disons Oui, mais sous réserve d'une protection salariale solide et sans nouvelles mesures de libéralisation dans les transports publics. Et lors des négociations CCT, notamment avec Swisscom, la mutation

induite par l'IA constituera le thème central. La réussite de cette transformation dépendra de la manière dont Swisscom assumera sa responsabilité sociale. Nous suivrons cela de près.

Les changements dans le monde du travail ne concernent pas que Swisscom. Comment transfair parvient-il à toucher la prochaine génération de travailleuses et travailleurs ?

C'est l'un de nos plus grands défis. Les baby-boomers partent à la retraite, et de nombreux jeunes pensent que les questions importantes sont déjà résolues. Mais les conditions de travail équitables, des salaires justes, la conciliation entre vie privée et professionnelle, tout cela ne va pas de soi. Ces acquis ont été obtenus de haute lutte et doivent être défendus. Pour être honnête : jusqu'ici nous n'avons pas suffisamment touché les jeunes. Nous allons changer cela en 2026. Nous mettons en place des ressources ciblées pour être présents là où sont les jeunes, notamment sur les réseaux sociaux.

La nouvelle application ADN de transfair et d'Employés Suisse vise un tout autre public cible : les PME. Peux-tu nous en dire plus ?

Télétravail, temps partiel et travail mobile sont entrés dans notre quotidien depuis longtemps. Mais sans règles claires, la flexibilité devient vite un problème : les malentendus se multiplient, la cohésion d'équipe se perd. L'application ADN (voir encadré) permet aux PME d'éviter ces problèmes. Cette application est une contribution ultérieure à un monde du travail moderne, équitable, au sein duquel les collaborateurs et collaboratrices connaissent leurs droits et les entreprises mettent en place un cadre sain.

Application ADN : travail flexible, mais structuré

Comment les équipes peuvent-elles bien collaborer lorsque tous les membres ne se trouvent pas au même endroit en même temps ? Cette question préoccupe de nombreuses entreprises. L'application ADN de Further at Work, la Sàrl commune de transfair et d'Employés Suisse, apporte une réponse concrète. Cet outil intuitif s'appuie sur des bases scientifiques et aide le personnel et les cadres à mettre en place avec succès des modes de travail flexibles.

« Je voulais pourtant travailler ! »

Comment transfair a aidé Martin Rüegg après un coup du sort.

Il y a trois ans, Martin Rüegg (62) a été victime d'une crise d'épilepsie qui a mis un coup d'arrêt à sa carrière de chauffeur de car postal. Martin a perdu sa plus grande passion. Dans cette situation difficile, il a sollicité transfair. En 2025, la secrétaire régionale Nadine Trudel a exaucé l'un de ses vœux les plus chers : rester chez CarPostal. Martin travaille aujourd'hui à un taux d'activité réduit comme assistant d'exploitation et perçoit une rente AI complète.

Un vendredi d'octobre 2023, Martin Rüegg rentre chez lui après le travail. Sur le parking de CarPostal SA à Embrach (ZH), il monte dans sa voiture et part en direction de Kloten. 7,6 kilomètres, la routine quotidienne. Jusqu'à ce jour fatidique. Sur la route principale, Martin perd connaissance, son véhicule dévie sur la voie opposée et termine sa course dans un champ. « Avec le recul, je suis heureux d'être encore en vie », déclare l'homme aujourd'hui âgé de 62 ans.

Néanmoins, cet accident a tout changé pour lui. À l'hôpital, il apprend qu'il a probablement eu une crise d'épilepsie. Cette nouvelle a mis fin à sa carrière de chauffeur de car postal, du jour au lendemain. En Suisse, les personnes souffrant d'épilepsie active sont en effet considérées comme temporairement inaptes à la conduite. Pour les chauffeurs professionnels, les règles sont particulièrement strictes : après une crise, ils ne peuvent demander le renouvellement de leur permis de conduire qu'après un délai de cinq ans.

Ce vendredi-là, Martin n'a pas seulement perdu son emploi : il a perdu sa plus grande passion. « Dès mon enfance, je rêvais de devenir chauffeur de car postal », raconte-t-il. « Les paysages, le contact avec les passagers... Je ne peux imaginer rien de plus beau. » Martin était désespéré. Pour ne pas rester seul face à cette situation, il s'est tourné vers transfair.

Plus de 40 ans au sein de la Poste

Le dossier de Martin a été confié à Nadine Trudel, secrétaire régionale de la région Est. Elle l'a écouté et a compris sa détresse. Très vite, elle a pris régulièrement contact avec le Case Management de la Poste, qui s'était activé entre-temps, elle s'est entretenue avec les supérieurs hiérarchiques de Martin ainsi qu'avec le service RH de CarPostal. « Martin voulait absolument rester chez CarPostal, ou au moins à la

Poste, sous une forme ou une autre, ce qui est tout à fait compréhensible après après plus de 40 ans au sein du groupe », explique-t-elle. Toutes les parties ont uni leurs forces pour y parvenir. Plusieurs essais ont été organisés, dont un emploi au centre de tri de Mülligen en 2024. Martin se serait bien vu occuper ce poste. Mais une restructuration a mis fin à cette option.

Parallèlement, Nadine a examiné, avec l'aide d'un avocat et de l'assurance protection juridique professionnelle, si Martin pouvait récupérer son permis de conduire avant le délai de cinq ans. En effet, il n'était pas encore tout à fait clair si Martin souffre réellement d'épilepsie. Pour en avoir le cœur net, il s'est fait examiner au centre d'épilepsie de la clinique Lengg à Zurich. Mais avant même d'avoir obtenu le rapport de la clinique, le corps de Martin s'est manifesté une deuxième fois : au printemps 2025, alors qu'il visitait avec un collègue un nouveau garage pour cars postaux électriques à Affoltern, il s'est soudainement effondré. Peu après, le diagnostic a été confirmé : épilepsie.



Le Case Management de la Poste, les supérieurs hiérarchiques de Martin, les RH de CarPostal, transfair : nous avons tous tiré à la même corde et très bien travaillé ensemble.



Nadine Trudel,
secrétaire régionale chez transfair

Le permis de conduire hors de portée

Pour Martin, le rêve de pouvoir un jour de nouveau conduire un car postal s'est définitivement envolé. Il aurait pu demander à récupérer son permis au plus tôt en 2030, soit un an après avoir atteint l'âge de la retraite. Et il était impossible de lui trouver un emploi à la Poste. Le problème : les compétences de Martin résidaient avant tout dans la conduite – et c'est précisément ce qui lui était interdit. Tout comme monter sur une échelle ou utiliser des engins dangereux. C'était très frustrant pour Martin. « Je voulais pourtant travailler ! », dit-il.

En tant que sa plus proche confidente tout au long du processus, Nadine est restée à ses côtés, aidant Martin dans ses candidatures externes, tout en prenant régulièrement contact avec CarPostal. Puis s'est produit quelque chose à quoi personne ne s'attendait vraiment : l'AI, également impliquée depuis ce fatidique vendredi d'octobre 2023, a accordé à Martin une rente complète. Dans le même temps, Nadine a réussi à exaucer, au moins en partie, le souhait de Martin : elle a obtenu qu'il puisse conserver un emploi à environ 20 pourcent chez CarPostal. « C'est important, pas seulement sur le plan émotionnel », dit-elle. « Cela permet à Martin de rester assuré à la caisse de pension de la Poste. Celle-ci offre de très bonnes prestations de retraite. Un changement d'employeur aurait très certainement entraîné de douloureuses pertes. »

« Sans transfair, je ne serais plus chez CarPostal »

Aujourd'hui, Martin travaille comme assistant d'exploitation chez CarPostal et est en charge de diverses tâches. Actuellement, dans le cadre du contrôle de qualité, il accompagne les conducteurs et conductrices lors de leurs trajets. Auparavant, il a formé le personnel à l'utilisation des huit nouveaux bus électriques que son dépôt à Winkel, près

de Bülach, venait de recevoir. « Je fais tout ce que je peux et ce qu'on me donne », explique Martin, qui semble satisfait. « Bien sûr, j'aurais souhaité qu'il en soit autrement. Mais j'ai accepté mon sort et j'en tire le meilleur parti. »

Martin n'a que des éloges à l'égard de transfair et de Nadine. « Sans eux, je ne serais plus chez CarPostal », affirme-t-il avec conviction. En tant que membre de longue date de transfair, qui s'est engagé activement aux côtés du syndicat pour de bonnes conditions de travail chez CarPostal, il le sait : « transfair est un syndicat très raisonnable avec qui les employeurs peuvent aussi dialoguer. Les bonnes relations qui en découlent sont bénéfiques pour les membres. »



transfair est un syndicat très raisonnable avec qui les employeurs peuvent aussi dialoguer.



Martin Rüegg



Martin Rüegg

1

Présence dans quatre branches

- Nous représentons plus de 10 000 membres dans les branches **Poste/Logistique, ICT, Transports publics et Administration publique.**

2

Négociations salariales annuelles

- Environ une fois par an, transfair négocie avec ses partenaires sociaux (= employeurs du service public) des **salaires équitables** pour le personnel.

3

Négociations CCT régulières pour des conditions de travail attrayantes

- transfair a conclu des conventions collectives de travail (CCT) avec ses partenaires sociaux. Elles sont régulièrement renégociées.
- transfair s'engage ainsi en faveur d'un **bon équilibre travail-vie privée, de vacances suffisantes et de l'accès à la formation** pour le personnel du service public.

7

Engagement pour la jeunesse

- Nous défendons explicitement les **droits et les intérêts des jeunes en apprentissage.** Avec notre organisation faitière Travail.Suisse, nous leur offrons notamment un séjour linguistique gratuit afin d'acquérir une expérience professionnelle à l'étranger.

6

Défense des intérêts dans les caisses de pension et engagement pour les retraité-e-s

- Des représentant-e-s de transfair s'engagent au sein du conseil de fondation de caisses de pension pour le personnel du service public : pour une **politique de prévoyance durable et des prestations sociales fortes.**
- Parallèlement, nous nous engageons sur le plan politique et syndical en faveur d'une **bonne retraite.**

5

Engagement politique

- transfair s'engage au **niveau politique** en faveur des intérêts du personnel du service public, notamment directement au Parlement par le biais de notre présidente, la conseillère nationale Greta Gysin.

4

Soutien individuel

- Nous aidons nos membres de manière rapide et simple en cas de **harcèlement, discrimination au travail ou conflits au sein de l'équipe ou avec la hiérarchie.**
- Nous offrons une **protection juridique professionnelle complète** en cas de problèmes au travail ou avec des assurances sociales.
- Nous offrons à nos membres l'accès à des **cours de formation initiale ou continue gratuits.**

transfair

Nos activités



Transports publics

Des salaires suisses pour les entreprises ferroviaires étrangères.

Pour transfair, l'année 2025 a été marquée par un engagement sur plusieurs fronts dans la branche Transports publics : nous nous sommes opposés aux plans d'austérité de la Confédération, avons négocié d'importantes réglementations du temps de travail avec les CFF et suivi de près les suppressions d'emplois chez CFF Cargo. Une chose est sûre : les TP sont à l'aube de transformations majeures – et transfair contribue à les façonner.

Des transports publics forts et un fret ferroviaire performant sont indispensables : pour le bon fonctionnement de la société, pour l'économie et pour le climat. Mais cela dépend entièrement d'un financement suffisant. Et du personnel qui veille chaque jour à ce que la mobilité fonctionne.

Sur la scène politique, transfair a clairement pris position en 2025 : contre le programme d'allègement budgétaire 2027 du Conseil fédéral qui prévoit des coupes sombres dans les transports publics. Avec un lobbying ciblé au sein des commissions et du Parlement, nous nous sommes opposés aux plans d'austérité. Parallèlement, transfair s'est engagé pour une augmentation du crédit d'engagement – le financement du transport régional de voyageurs par la Confédération – pour les années 2026 à 2028. Le Parlement n'a augmenté le crédit qu'avec retenue. La Confédération et les cantons semblent hésiter à reconnaître le coût de bonnes offres et de la sécurité dans les TP. transfair poursuit ses efforts.

Salaires suisses pour tous

Autre avancée importante: les compagnies ferroviaires étrangères qui assureront désormais de manière autonome le transport de voyageurs en Suisse devront respecter les niveaux de salaire et les conditions de travail en vigueur aux CFF sur le réseau ferroviaire suisse. En collaboration avec les syndicats, l'Office fédéral des transports a défini des règles claires et les a inscrites dans une directive officielle. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des nouveaux accords bilatéraux avec l'Union européenne et garantit une protection concrète des conditions de travail dans le transport international grandes lignes.

CFF Cargo: une solution pour tout le monde

En 2025, CFF Cargo a profondément restructuré son modèle d'affaires dans le cadre du projet « G-ensis ». La Confédération a débloqué des fonds à cette fin, mais la réorganisation a néanmoins entraîné d'importantes suppressions d'emplois. transfair s'est engagé depuis le début pour le personnel concerné, avec succès. Au Tessin, une solution a d'ores et déjà pu être trouvée pour tout le monde. Étant donné que la réorganisation se poursuit en 2026, transfair continue à s'engager pour que toutes les personnes concernées soient assurées de trouver une solution équitable.

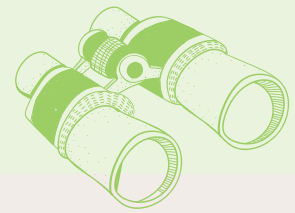
Nouvelles réglementations du temps de travail dans la production ferroviaire

Le 9 décembre 2025, transfair et les CFF ont achevé les négociations sur les réglementations sectorielles de la

“ Des TP forts et un fret ferroviaire performant sont indispensables : pour le bon fonctionnement de la société, pour l'économie et le climat. Faire des économies ici, c'est faire fausse route. ”

Bruno Zeller
Responsable branche Transports publics





durée du travail (BAR) de la production ferroviaire. Les CFF désignent par «production ferroviaire» le secteur chargé d'assurer l'exploitation quotidienne des trains. Concrètement, il s'agit de quatre catégories professionnelles : personnel des locomotives, d'assistance clientèle, de manœuvre et de nettoyage. L'ensemble de ce personnel doit à l'avenir bénéficier d'une nouvelle méthode de répartition et de réglementations du temps de travail adaptées.

La mobilité en mutation

Où vont les transports publics ? Cette question était au cœur d'un workshop avec le comité de branche et du congrès de branche 2025. Les discussions ont porté sur la manière dont l'offre de TP, du domicile à la destination, peut devenir encore plus interconnectée et plus facile à utiliser, et sur le rôle que joue le personnel dans ce contexte. Car les nouvelles technologies et l'automatisation modifient les tâches et les processus de travail. C'est pourquoi transfair demande que le personnel soit impliqué dans la conception des processus de changement et que les compétences individuelles soient valorisées. Et si la numérisation rend le travail plus efficace, le personnel doit en profiter, par exemple par le biais d'une réduction du temps de travail ou de participations matérielles.

Perspectives 2026

- **Lobbying** : le plan d'austérité élaboré par le Conseil fédéral freine les transports publics. transfair poursuit le lobbying au sein des commissions, au Parlement et auprès de la Confédération et des cantons.
- **Conditions de travail usuelles pour la branche** : la directive relative au transport international grandes lignes doit être renforcée et réglée par voie d'ordonnance.
- **Suppression d'emplois chez CFF Cargo** : la restructuration se poursuit en 2026. transfair accompagne le processus encore plus étroitement. Notre objectif est clair : nous voulons protéger le personnel concerné et nous assurer que l'ensemble des personnes touchées bénéficieront d'un nouvel emploi ou de perspectives équitables.
- **Votation BAR production ferroviaire CFF** : les syndicats se prononcent sur le nouveau modèle de répartition et les réglementations adaptées concernant le temps de travail.
- **Négociations CCT CFF** : les allocations n'ont pas été adaptées depuis des années, et la CCT ne prévoit toujours pas de salaire minimum contraignant. transfair entame les négociations.
- **Négociations CCT avec les entreprises de transport** : l'accent est mis sur le nouveau système salarial BLS, les CCT avec Turbo et le Südostbahn (SOB) ainsi que la CCT d'entreprise des Chemins de fer appenzellois. Une importance particulière est accordée à la poursuite des négociations CCT avec les Transports publics lausannois afin de consolider le partenariat social.
- **Automatisation et numérisation** : les nouvelles technologies transforment progressivement le monde du travail dans les TP. transfair examine de près ce que cela implique pour le personnel et en tire des revendications claires pour les prochaines négociations CCT.
- **Congrès de branche Transports publics** : le jeudi 12 novembre 2026, de 10h à 16h, au cinéma Rex à Thoune. Thèmes : lobbying et défense des intérêts.

Poste/Logistique

Issue favorable au feuilleton salarial.

L'an passé, transfair a obtenu pour le personnel de la Poste une augmentation salariale digne de ce nom. Pour y parvenir, nous avons eu recours à la conciliation. Par ailleurs, en 2025, nous avons mené avec succès une campagne électorale pour la réélection de notre candidate Luise Bornand au conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste.

Les négociations salariales 2025 avec la Poste étaient difficiles. Fin 2024, les syndicats transfair et syndicom ainsi que la Poste, respectivement PostFinance, n'avaient abouti à aucun accord. Les négociations ont alors été soumises à la conciliation. Fin avril, la commission de conciliation indépendante a rendu sa décision : les masses salariales de la Poste et de PostFinance augmentent de 1,6 pourcent. Ce chiffre n'était que légèrement inférieur à la dernière revendication formulée par transfair lors des négociations ordinaires. Le recours à la conciliation s'est donc avéré payant. Les syndicats ont pu obtenir pour les employé-e-s des augmentations salariales à la hauteur de leur travail.

Concrètement, la Poste et PostFinance ont accordé à leur personnel soumis aux conventions collectives de travail (CCT):

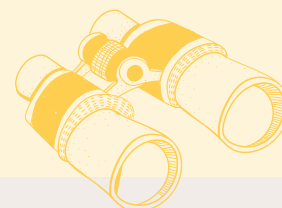
- 0,7 pourcent de la masse salariale éligible pour des augmentations salariales générales (pour compenser l'inflation),
- 0,5 pourcent pour des augmentations individuelles (p.ex. pour une bonne performance)
- et 0,4 pourcent pour des augmentations structurelles (montant fixe selon nouvelle CCT).

À cela s'est ajouté un versement unique de 400 francs pour un taux d'activité à plein temps, déjà versé par la Poste en janvier 2025, indépendamment de la conciliation. Au total, cela correspond à une augmentation salariale d'environ 2,1 pourcent pour quelque 28 000 employé-e-s.

Les bandes salariales dans les CCT Poste CH et PostFinance ont également été relevées de 1,6 pourcent. Parallèlement, le salaire minimum de 2025 a augmenté de 871 francs pour atteindre 55 288 francs par an.

L'ensemble du personnel soumis à une CCT, entré chez Poste CH ou PostFinance avant le 1^{er} janvier 2025 et étant au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée non résilié, a eu droit aux mesures salariales générales et

individuelles. Les personnes qui allaient prendre leur retraite en 2025 en ont également profité. Dans l'ensemble, transfair a réussi à réduire considérablement les critères d'exclusion : en 2025, davantage de collaborateurs et collaboratrices ont bénéficié des mesures salariales, et cela sera aussi le cas à l'avenir. Cet exemple montre clairement que le résultat salarial finalement positif de 2025 n'a pas seulement constitué un gain à court terme. Il a établi de nouvelles références pour les futures négociations salariales.



Perspectives 2026

- **Extension de la «CCT Distribution»** : ces dernières années, transfair s'est engagé pour de meilleures conditions de travail pour le personnel de toute la branche de distribution en Suisse. Cela vaut aussi pour le personnel en dehors de la Poste Suisse, Planzer et Presto. À cet effet, nous avons élaboré la «CCT Distribution» en collaboration avec une cinquantaine d'employeurs. Cette CCT vise d'une part à garantir que les normes légales soient enfin appliquées partout, ce qui n'était malheureusement pas le cas jusqu'ici. D'autre part, elle doit apporter des améliorations allant au-delà de la loi. Pour que la «CCT Distribution» s'applique à l'ensemble de la branche, elle doit être déclarée de force obligatoire. Ce processus est en cours (état au moment de la clôture de la rédaction, le 24 avril 2026).
- **Négociations nouvelles CCT Poste CH** : les CCT Poste CH et PostFinance restent en vigueur jusqu'à fin 2027. Les négociations en vue d'une prolongation ou une renégociation débutent à l'automne 2026, et les nouveaux contrats devraient entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2028. Le paquet de négociation comprend également la CCT-cadre qui régit notamment les droits et les obligations des parties contractantes, ainsi que le plan social de la Poste.
- **Révision de la loi sur la poste** : la révision de la loi suisse sur la poste est prévue au deuxième semestre 2026. L'objectif est de mieux adapter le service universel aux besoins réels de la population à partir de 2030. Parallèlement, il s'agira de définir les prestations qui devront continuer à être garanties. transfair participera à la consultation et s'engagera activement pour défendre les intérêts du personnel et préserver la qualité du service public.
- **Nouvelle CCT SPS Switzerland** : en 2026, transfair négocie aussi une nouvelle CCT avec SPS Switzerland, une ancienne filiale de la Poste. Les négociations ont commencé en mars. transfair met l'accent en particulier sur l'extension du congé paternité, l'augmentation du salaire minimum et un cadre plus contraignant en cas de licenciements collectifs. La conclusion des négociations est prévue vers le mois de septembre.

“

En 2025, transfair a pu obtenir pour les employé-e-s de la Poste des augmentations salariales à la hauteur de leur travail.

Kerstin Büchel
Responsable branche Poste/Logistique

”



Nouvelles CCT pour Poste CH et PostFinance

Les nouvelles CCT Poste CH et PostFinance sont entrées en vigueur en 2025, apportant de nombreuses améliorations pour le personnel : notamment en matière de primes de fidélité et de suppléments. De nouvelles augmentations salariales structurelles ont par ailleurs été introduites, visant à renforcer de manière ciblée les salaires les plus bas dans chaque fourchette. transfair s'est ensuite attelé à étendre ces améliorations à d'autres CCT du groupe Poste. Avec succès : chez CarPostal et IMS nous avons obtenu de meilleurs suppléments pour le travail du soir, de nuit et du dimanche ainsi que pour le service de piquet, tout comme un jour férié payé supplémentaire et une prime de fidélité de 1650 au lieu de 1500 francs. Nous avons même abouti à des améliorations allant au-delà des CCT Poste CH et PostFinance : le remboursement des frais pour les kilomètres et les repas a été adapté au renchérissement. Chez IMS, l'indemnité de repas forfaitaire pour le personnel du service extérieur a enfin été augmentée de 250 à 300 francs par mois.

Chez Poste CH et PostFinance, des négociations similaires n'ont pour l'heure pas abouti.

Caisse de pension Poste : Luise Bornand réélue

En octobre 2025, les employé-e-s de la Poste ont une nouvelle fois eu la possibilité d'élire leur représentation au sein du conseil de fondation de la caisse de pension Poste. Un peu plus de 5200 personnes ont exercé leur droit de vote. Le taux de participation s'est ainsi établi à 13,2 pourcent, soit 6,5 pourcent de moins qu'il y a quatre ans, ce qui est regrettable aux yeux de transfair.

Bonne nouvelle en revanche : Luise Bornand, notre candidate à la représentation du personnel au sein du conseil de fondation de la caisse de pension Poste a été réélue pour un deuxième mandat. transfair a su convaincre grâce à une campagne sympathique qui a permis à Luise de recueillir 1227 voix. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2026, le syndicat a de nouveau une représentante au sein du conseil de fondation de la caisse de pension Poste. Luise va continuer à défendre les intérêts des femmes et, en tant que femme de moins de 40 ans, elle apportera un vent de fraîcheur et de nouvelles perspectives au conseil de fondation.

transfair et les candidates et candidats de notre liste se sont fortement investis dans cette campagne. Outre Luise Bornand, nous tenons à adresser nos remerciements à Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat et Marcel Trütsch.

ICT

L'année des nouvelles CCT.

En 2025, transfair a conclu deux nouvelles conventions collectives de travail (CCT) : avec localsearch et cablex. Et nous avons enfin mis sous toit des accords écrits avec les filiales informatiques de Swisscom. Nous nous sommes mis d'accord sur des conditions de travail équitables et stables pour leur personnel. Une étape importante après des années de négociations.

Pour la branche ICT, 2025 était l'année des nouvelles CCT. En mars, transfair a pu achever les négociations avec localsearch. La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2025, apportant au personnel des améliorations notables en matière de conciliation entre travail et famille. Concrètement :

- un congé maternité de 20 semaines au lieu de 18
- un congé paternité de quatre semaines au lieu de trois
- un nouveau congé parental pour la partenaire ou l'épouse de la mère : quatre semaines, par analogie au congé paternité
- quatre semaines de congé d'adoption

En matière de salaire minimum et allocations, transfair a également pu obtenir des améliorations : localsearch a augmenté le salaire minimum de 2600 francs pour atteindre 54600 francs par an. De plus, l'entreprise a relevé les allocations de formation de 240 à 290 francs par mois.

Plus de congés et des allocations relevées chez cablex

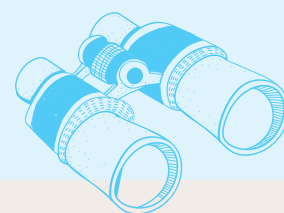
En 2025, transfair a également conclu une nouvelle CCT avec cablex. Les nouveautés suivantes ont apporté au personnel davantage de temps et d'argent, et donc une meilleure qualité de vie :

- un jour de vacances supplémentaire à partir de 63 ans
- le supplément horaire pour le service de piquet passe de 5.20 à 6 francs
- un jour de congé paternité supplémentaire : le jour de la naissance de l'enfant
- trois semaines de congé parental pour la partenaire ou l'épouse de la mère (par analogie au congé paternité)
- trois semaines de congé d'adoption
- allocations de formations plus élevées : 290 au lieu de 250 francs par mois

La nouvelle CCT cablex est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

La « CCT IT » enfin menée à bien

En 2025, transfair a enfin pu mener à bien la « CCT IT ». Une étape importante après des années de négociations. Les conditions de travail des entreprises itnetX, MTF Solutions SA, JLS, OWT, SFS et USP ont été consignées par écrit dans six conventions d'affiliation à la CCT Swisscom. Toutes ces entreprises sont des filiales de Swisscom, actives dans le



Perspectives 2026

- **Accompagnement des suppressions d'emplois chez cablex** : la forte pression concurrentielle dans la branche ICT se fait sentir. En janvier 2026, cablex a annoncé le licenciement de plusieurs dizaines d'employé-e-s. transfair soutient les personnes concernées. Nous nous engageons également pour éviter, ou au moins limiter, d'éventuelles nouvelles suppressions d'emplois.
- **Un regard critique sur la poursuite de la numérisation chez Swisscom** : fin janvier, Swisscom a présenté sa stratégie visant à passer du modèle « Telco » à celui de « Techco ». L'entreprise l'a clairement indiqué : une transformation portée par l'intelligence artificielle (IA) se profile à l'horizon et va bouleverser en profondeur les méthodes de travail et la culture de gestion. Pour transfair, il est clair que la réussite de la transformation dépendra de la manière dont Swisscom assumera sa responsabilité sociale. Nous suivrons cette transformation d'un œil critique.
- **Une liste propre pour les élections comPlan** : en 2026, les assuré-e-s de comPlan éliront leur représentation du personnel au sein du conseil de fondation. Ce dernier prend des décisions importantes en matière d'organisation de la caisse de pension de Swisscom, cablex et localsearch, mais aussi concernant les prestations ou les stratégies de placement. La représentation du personnel veille à ce que les intérêts des assuré-e-s soient au centre des préoccupations. transfair se présente aux élections avec sa propre liste. Le vote en ligne sera ouvert du 14 au 27 septembre, les résultats seront annoncés le 1^{er} octobre.
- **Négociations nouvelle CCT Swisscom** : l'actuelle CCT a été prolongée jusqu'à fin 2026 et de nouvelles négociations sont prévues en 2027. Le défi consistera à refléter les changements induits par la transformation liée à l'IA dans les conditions de travail et à repenser celles-ci. Un workshop avec le comité d'entreprise aura lieu à l'automne 2026.
- **Assemblée de branche 2026** : notre assemblée de branche annuelle se tiendra le vendredi 23 octobre 2026 au « Stellwerk » à Berne, en collaboration avec la branche Administration publique. La partie officielle aura lieu le matin, tandis que l'après-midi offrira une plus-value à ceux et celles qui auront pu se libérer.



L'année passée, transfair a pu apporter au personnel de la branche ICT davantage de temps et d'argent, bref : une meilleure qualité de vie. Nous en sommes ravis.

Marika Schaeren
Responsable de branche ICT



secteur de l'informatique. Les normes applicables au personnel ont été spécialement adaptées aux particularités de ces filiales IT. Cela a permis d'aboutir à des conditions de travail équitables et stables à un niveau élevé. Les principaux acquis :

- Maintien du salaire à 100 pourcent du salaire de base en cas de maladie ou d'accident pendant 730 jours au maximum (avec un délai d'attente de 30 jours).
- Au minimum 18 semaines de congé maternité et trois semaines de congé paternité avec maintien du salaire à 100 pourcent.
- Au minimum 27 jours de vacances par an, et même 30 jours à partir du 50^e anniversaire.

La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Interpellation contre les délocalisations chez Swisscom

En 2025, transfair ne s'est pas seulement engagé à la table des négociations, mais aussi au Palais fédéral. Lors de la session d'automne, notre présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, a déposé l'interpellation «Swisscom. Délocalisations pour des raisons financières plutôt qu'à cause de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée» (objet 25.4088). Dans cette interpellation, transfair dénonçait la délocalisation croissante par Swisscom d'emplois à l'étranger. Le géant des télécommunications crée systématiquement des emplois aux Pays-Bas et en Lettonie, tout en supprimant des postes en Suisse. Par ailleurs, les postes vacants ne sont pas repourvus. Dans son interpellation, transfair a souligné qu'en tant qu'entreprise proche de la Confédération, Swisscom porte une responsabilité particulière vis-à-vis du marché du travail suisse. L'argument souvent invoqué de la pénurie de

main-d'œuvre qualifiée ne tient pas la route : ce sont clairement des motifs économiques, tels que les salaires plus bas à l'étranger, qui priment. transfair avait demandé au Conseil fédéral de corriger le tir et d'être transparent quant à sa stratégie à long terme.

Dans sa réponse, le Conseil fédéral a certes soutenu Swisscom : la délocalisation serait trop limitée pour influencer de manière significative le marché du travail suisse. Malgré tout, transfair a contribué à mettre un processus en marche. Les délocalisations de Swisscom ont fait l'objet d'articles dans de nombreux médias à l'automne 2025. La pression exercée sur Swisscom a augmenté.

Les conseils en matière de retraite anticipée restent très demandés en 2025

Pour finir, revenons sur un sujet plus réjouissant : en 2025, transfair a réalisé 62 consultations personnalisées et gratuites sur le thème de la retraite anticipée. Cette offre existe depuis 2021 pour le personnel de Swisscom, cablex et localsearch. La forte demande montre l'importance d'informations fiables pour une planification financière sûre. Car l'option d'une retraite anticipée dépend fortement de la situation financière individuelle et des prestations de l'AVS et de la caisse de pension. L'offre de conseil est maintenue en 2026.

Administration publique

Austérité budgétaire partout.

En 2025, l'administration publique a été soumise à une forte pression : le programme d'allègement budgétaire 2027 menaçait les conditions de travail. transfair a négocié, protesté, et a réussi à éviter le pire, au moins en partie. Le nouveau système salarial reste controversé.

Faire des économies, encore et encore : telle était la devise de la Confédération en 2025. Avec le programme d'allègement budgétaire 2027, la Confédération veut alléger son budget de près de 1,4 milliards de francs dès 2027, et même de 2 milliards dans les années suivantes. Le service public est directement affecté, et c'est un coup dur pour le personnel de la Confédération. Rien que sur les conditions d'engagement, il faut économiser 100 millions de francs. De plus, des postes seront biffés et des tâches supprimées dans certains offices. À long terme, la combinaison de ces coupes dans l'administration et la formation affaiblira aussi la capacité d'innovation et la compétitivité de la Suisse : un aspect dont la politique de réduction budgétaire unilatérale ne tient pas compte.

Pourtant, l'administration fédérale a dû se serrer la ceinture avant le programme d'allègement budgétaire 2027 : le budget 2025 prévoyait des économies totales de 70 millions de francs, dont 30 millions sur les salaires et 40 sur les crédits de personnel. Des offices tels que l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), l'Office fédéral de la statistique (OFS) et Agroscope se sont ainsi retrouvés sous forte pression et ont dû supprimer des postes ou suspendre certaines

prestations. L'objectif politique semble clair : il s'agit de réduire délibérément l'attractivité de la Confédération en tant qu'employeur.

transfair a rejeté le programme d'allègement budgétaire 2027 dès le début. Lors de la consultation, le syndicat a pris position par rapport à toutes les mesures nécessitant une modification législative. Lorsque le projet n'impliquait pas de modification de la loi, par exemple au sein même de l'administration fédérale, une consultation n'était pas possible. Greta Gysin, présidente de transfair et conseillère nationale, prenait alors la parole directement au Parlement. Notre engagement a porté ses fruits : le programme d'allègement budgétaire a été quelque peu atténué, mais reste néanmoins inacceptable aux yeux de transfair. Grâce à des négociations acharnées avec l'Office fédéral du personnel, transfair a tout de même pu obtenir d'importantes victoires partielles pour le personnel : les coupes douloureuses dans les conditions d'engagement, notamment dans la caisse de pension, la semaine de vacances à partir de 60 ans ou les primes de fidélité, ont été reportées en 2027. Pour le personnel, cela signifie qu'il n'y aura pour l'instant aucune détérioration immédiate du quotidien professionnel.

Le Parlement passe outre les partenaires sociaux

En matière de salaires non plus, 2025 n'était pas une année facile. L'année précédente déjà, le Parlement avait réduit la compensation du renchérissement prévue par le Conseil fédéral. Fin novembre, transfair et les autres syndicats se

“

L'an dernier, le contexte a été difficile. Mais nous avons négocié avec ténacité et enregistré d'importants succès partiels pour le personnel.

Matthias Humbel
Responsable de branche Administration publique

”



sont finalement mis d'accord avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter sur 0,5 pourcent pour 2026 : un résultat modeste, mais négocié dans le cadre du partenariat social. Ensuite, le Conseil national et le Conseil des États ont sorti le crayon rouge : lors de la session d'hiver, ils ont supprimé les moyens convenus et réduit les mesures salariales à tout juste 0,1 pourcent.

Une fâcheuse situation pour transfair, car ce n'était pas la première fois que les Chambres s'immisçaient dans le processus de partenariat social. Le Parlement a effrontément ignoré un accord négocié, sapant ainsi le partenariat social dans l'administration fédérale. Au fil des années, une perte de salaire réel s'est ainsi accumulée, qui pèse de plus en plus lourd sur le personnel de la Confédération. Le domaine des EPF a également été touché : puisque ses mesures salariales ne doivent pas dépasser celles de l'administration fédérale, il ne restait guère de marge de manœuvre dans ce domaine non plus. transfair s'est engagé avec véhémence pour obtenir des accords plus avantageux, malheureusement sans succès.

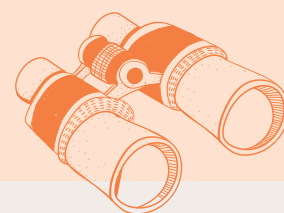
Nouveau système salarial : de la poudre aux yeux

Parallèlement aux débats autour du programme d'allègement budgétaire 2027, la Confédération a élaboré un nouveau système salarial pour l'administration fédérale. Le 30 avril 2025, le Conseil fédéral en a adopté les grandes lignes. Mais ce qui était officiellement présenté comme une « optimisation » s'est avéré être une détérioration pour de nombreux membres du personnel.

Le problème : le futur salaire dit « cible » est inférieur de 10 points de pourcentage au salaire maximum actuel. Les personnes qui n'ont pas encore atteint le maximum ne pourront, de manière réaliste, jamais l'atteindre sous le nouveau système. De plus, il faudra désormais environ 20 ans, contre 15 ans auparavant, pour atteindre le salaire cible. Pour les cadres en revanche, le maximum actuel reste accessible.

Cette inégalité est accentuée par les évaluations du personnel : les personnes occupant des fonctions de cadre supérieur obtiennent bien plus souvent la note maximale que celles occupant des fonctions moyennes et inférieures. Résultat : une redistribution du bas vers le haut, inacceptable pour transfair.

Conjointement avec les autres syndicats de la Communauté d'intérêts Personnel de la Confédération (CI Personnel de la Confédération), transfair avait exigé que des négociations soient menées sur les détails. Le Conseil fédéral a rejeté cette demande. Il y a tout de même un aspect positif : les salaires d'entrée augmentent, ce qui profite surtout au personnel plus jeune.



Perspectives 2026

- **Programme d'allègement budgétaire 2027 et autres contraintes financières :** les débats parlementaires relatifs au programme d'allègement budgétaire 2027 sont terminés, le paquet a été ficelé. Les mesures se feront concrètement sentir à partir de 2027 : coupes dans le plan pour cadres, suppression de la 7^e semaine de vacances à partir de 60 ans et adaptation des primes de fidélité. Certains offices sont d'ores et déjà soumis à une pression extrême. transfair va continuer à se battre contre ces coupes disproportionnées.
- **Introduction du nouveau système salarial et adaptation du droit du personnel :** le nouveau système salarial est entré en vigueur début 2026. transfair suit de près sa mise en œuvre et participe activement à l'adaptation de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Les négociations salariales pour 2027 sont également à l'ordre du jour : après des années de perte de pouvoir d'achat, le retard à rattraper est important.
- **Politique et partenariat social :** les deux Chambres ont adopté la motion en faveur de salaires « conformes au marché » au sein de la Confédération. Or, une étude de PricewaterhouseCoopers le montre clairement : les salaires fédéraux sont déjà conformes au marché. transfair met en garde : la motion affaiblit la Confédération en tant qu'employeur et sape le partenariat social. De plus, la Confédération prévoit de centraliser des services tels que les finances et les ressources humaines, au lieu de les garder de manière décentralisée dans les différents offices.

Politique

Pour les familles, pour l'égalité !

Sur le plan politique, transfair a mis les bouchées doubles en 2025 : nous avons co-lancé l'initiative pour un congé familial, participé à la consultation relative au paquet avec l'UE et manifesté dans la rue pour revendiquer une révision efficace de la loi sur l'égalité. Car en Suisse, les femmes gagnent toujours nettement moins que les hommes – l'écart est de 8000 francs par an.

Conjointement avec une large alliance, transfair et son organisation faîtière Travail.Suisse ont lancé en avril 2025 l'initiative pour un congé familial. La revendication concrète : 18 semaines de congé parental pour chacun des deux parents ; un congé égalitaire et non transmissible. Ainsi, les mères et les pères bénéficient d'un temps précieux avec leur nourrisson durant les premiers mois, qui sont déterminants, sans subir de pression financière. Pour les ménages à bas revenus, une allocation perte de gains à 100 pourcent est prévue. Dans le même temps, un congé familial harmonisé réduit la discrimination structurelle des femmes sur le marché du travail : le risque que les femmes soient désavantagées lors de l'attribution de postes ou dans leur ascension professionnelle diminue. Car les hommes restent eux aussi plus longtemps à la maison en devenant pères. De plus, comme les congés doivent en grande partie être pris l'un après l'autre, les pères assument davantage de responsabilités. Les familles s'organisent ensemble très tôt pour la garde des enfants, et la mère a ainsi plus de chances de rester dans la vie active. L'initiative fait donc sens, aussi sur le plan économique.

C'est pour toutes ces raisons que transfair s'est activement mobilisé en 2025 pour récolter des signatures en faveur de l'initiative pour un congé familial. Nous avons également publié régulièrement des contenus mettant en avant les avantages d'un congé familial harmonisé, tant sur les réseaux sociaux que sur nos canaux de communication traditionnels.

Opposition à la frénésie d'économies de la Confédération

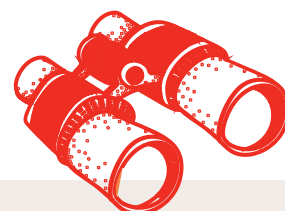
D'un Oui clair à un Non clair : en 2025, transfair a lutté avec véhémence contre le programme d'allègement budgétaire 2027, notamment lors de la consultation. Le contexte : le Conseil fédéral avait annoncé à l'automne 2024 vouloir économiser près de 200 millions de francs sur le personnel de la Confédération d'ici 2028, dont la moitié sur les conditions d'engagement. Mais il a également procédé à des coupes budgétaires dans le domaine des EPF. Concrètement, il prévoyait de réduire la contribution financière de la Confédération de 78 millions de francs et

de supprimer plusieurs subventions. Les transports publics étaient également dans le viseur de l'exécutif : les versements au fonds d'infrastructure ferroviaire devaient diminuer de 200 millions de francs par an, les contributions au transport régional de voyageurs de 5 pourcent, pour ne citer que deux exemples parmi toute une série de mesures d'austérité prévues.

En décembre 2025, ce programme d'austérité extrême était encore au Parlement. Depuis, il a été adopté, après avoir été quelque peu atténué, mais tout en restant précaire.

Paquet avec l'UE : oui, mais ...

Dans le cadre des accords bilatéraux III, transfair s'est engagé l'an passé pour que les 14 mesures de politique intérieure proposées par les syndicats et les communes en matière de protection des salaires et de transports terrestres fassent partie intégrante du paquet global avec l'UE. C'est la seule façon de garantir et de moderniser la protection des salaires en Suisse, et d'empêcher le dumping salarial. Parallèlement, les effets néfastes sur le transport international de voyageurs sont limités au minimum. Concrètement, nous avons déposé



Perspectives 2026

- **Lancement de l'initiative pour un congé familial** : 100 000 signatures valables doivent être récoltées et déposées d'ici le 1^{er} octobre 2026 pour que l'initiative pour un congé familial aboutisse. transfair poursuit ses efforts de récolte à un rythme soutenu.
- **Opposition à l'initiative du chaos** : en 2026, transfair va se mobiliser contre l'initiative UDC « pour la durabilité ». Celle-ci exige que la Suisse prenne des mesures pour limiter l'immigration dès lors qu'un certain seuil démographique est dépassé. Cela mettrait gravement en péril les accords bilatéraux avec l'UE et menacerait par conséquent les emplois et la protection des salaires.
- **Mobilisation en cas de référendum contre les accords bilatéraux III** : le paquet avec l'UE est actuellement en discussion au Parlement. En cas de référendum, il y aura un vote populaire. Dans ce cas, transfair se mobilisera en faveur du paquet avec l'UE, pour autant que nous puissions y souscrire.

“ **En 2025, transfair s’est engagé en faveur de l’initiative pour un congé familial. Celui-ci réduit la discrimination des femmes sur le marché du travail et fait aussi sens sur le plan économique.** ”

Greta Gysin
Présidente et conseillère nationale



à l’automne une prise de position détaillée dans le cadre de la consultation. Nous y avons clairement indiqué que transfair salue le paquet avec l’UE sur le fond, mais subordonne son accord à une protection salariale forte, des conditions de travail équitables, une couverture sociale et la protection du service public.

De plus, nous avons élaboré une directive en collaboration avec l’Office fédéral des transports (OFT). Celle-ci impose aux entreprises ferroviaires étrangères le respect ses conditions salariales et de travail usuelles dans la branche. Dans ce contexte, transfair accepte l’ouverture contrôlée du transport international grandes lignes à titre de compromis. À la condition expresse qu’il n’y aura aucune autre mesure de libéralisation.

Revendication d’une obligation d’analyse salariale réellement efficace

En 2025, transfair a aussi réclamé une révision efficace de la loi sur l’égalité. La dernière révision de cette loi remonte à 2020, avec l’introduction de l’obligation d’analyse salariale. Celle-ci a pour objectif de mettre au jour la discrimination salariale fondée sur le sexe dans les entreprises et de garantir que femmes et hommes reçoivent un salaire égal à travail égal. Lors d’une action commune à Berne avec plus de 50 autres organisations, transfair a dressé un bilan critique de la mise en œuvre de cet objectif. Car les chiffres sont alarmants : les femmes continuent de gagner en moyenne environ 16000 francs de moins par an que les hommes. Ce qui est préoccupant, c’est que près de la moitié de cet écart est inexplicé. C’est de la pure discrimination salariale fondée sur le sexe.

La coalition a posé quatre revendications : 1. Les entreprises qui contreviennent à la loi doivent être sanctionnées. 2. L’obligation d’analyser les salaires ne doit pas prendre fin en 2032, comme prévu actuellement. L’égalité n’est pas un projet limité dans le temps. 3. L’analyse salariale doit être imposée aux entreprises dès 50 employé-e-s (au lieu de 100 actuellement). 4. Les employé-e-s ont le droit de savoir si leur salaire est équitable.



Impressum

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

Conception : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Texte et rédaction : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Images : Barbara Hess pour transfair, Gaby Möhl/transfair, Milano/streamlinehq.com, Thais Saluz pour transfair

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch.

Typographie : Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen.