transfair

MAGAZINE

N°4
DECEMBRE
2022

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH

Que fait la Suisse pour contrer les inégalités salariales ?

ÉGALITÉ SALARIALE

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair
Égalité salariale en Suisse

ADMINISTRATION PUBLIQUE
OFDF : phase brûlante des négociations

POSTE/LOGISTIQUE
RéseauPostal : vaste enquête sur la satisfaction du personnel

ICT
comPlan : entretien avec des membres du Conseil de fondation

TRANSPORTS PUBLICS
Congrès de branche : zoom sur la sécurité

transfair

Informations importantes **04**
Salvador : lutte contre l'exploitation **09**
Hommage à Thomas Ammann **20**
Agenda **22**
Economies d'énergie : transfair agit **23**
Pour finir : « Pénurie de main-d'œuvre – désigner les femmes est un leurre » **23**

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Assemblée de branche à l'Institut Paul Scherrer **11**

POSTE/LOGISTIQUE

Comité de branche : garantir le pouvoir d'achat est la priorité ! **13**

TRANSPORTS PUBLICS

TPG : la grève porte ses fruits **18**
VBZ : nouvel accord d'entreprise **19**

Couverture
Krakenimages.com/AdobeStock

EDITORIAL

GRETA GYSIN
PRÉSIDENTE DE transfair

CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR,

Le dimanche 16 octobre, le généreux cœur de notre co-président Thomas Ammann s'est arrêté de battre pour toujours.

Toujours plus préoccupé par son entourage que par lui-même, il a porté sa maladie et son destin avec dignité et courage. Je me souviens avec gratitude de son engagement infatigable pour notre syndicat : ce n'est que dans les toutes dernières semaines de sa vie, alors que ses dernières forces l'avaient quitté, qu'il a décidé de réduire son temps de travail.

« L'être humain au centre ». Pour Thomas, ce n'était pas une formulation vide de sens, mais la quintessence de son engagement politique et professionnel. Et c'est aussi la raison pour laquelle nous ne perdons pas seulement un collègue estimé et compétent, mais aussi et surtout un ami généreux et attachant.

De mon côté, je perds le meilleur co-président que j'aurais pu souhaiter. Je vais devoir poursuivre seule le travail entamé avec Thomas il y a deux ans. Je sais déjà que sa nature confiante me manquera autant que le petit chocolat qu'il avait l'habitude de m'apporter avant toutes les réunions importantes.

Mais je sais aussi que, grâce à l'engagement de ses collaboratrices et collaborateurs, transfair continuera à s'investir corps et âme pour la défense des intérêts de ses membres : lors des négociations salariales, en accompagnant des personnes en quête d'aide, sans oublier le travail politique et parlementaire. Durant la session d'automne, j'ai déposé pour transfair deux motions parlementaires dans ce sens. Objectif : continuer à améliorer les instruments de lutte contre les inégalités salariales. Comme toujours, les pages suivantes te permettront de te faire une idée du travail que transfair accomplit pour toi.
Bonne lecture !

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

transfair soutient l'initiative pour un fonds climat

Renforcer la protection du climat et en même temps produire dans le pays une grande partie de l'énergie dont a besoin la Suisse, cela requiert de grands investissements publics. Grâce au fonds climat, on isolera des bâtiments, installera des chauffages sans énergie fossile, et lancera une offensive solaire. Parallèlement, le fonds permet des reconversions professionnelles pour que personne ne passe entre les mailles du filet et pour que les spécialistes nécessaires soient disponibles.

Pour signer l'initiative pour un fonds climat : www.fonds-climat.ch

SCANNER LE QR CODE ET SIGNER L'INITIATIVE.

ICT

Négociations salariales

Swisscom et les partenaires sociaux se sont rencontrés le 9 novembre dernier. Pour transfair, l'objectif visé fut de présenter les revendications salariales sur la base de la situation économique générale et d'indicateurs consolidés. Le constat est clair : L'indice des prix à la consommation est élevé. Les prix de l'électricité, du gaz, des matières premières, des primes des caisses maladie etc. augmentent. La situation de la branche est bonne et Swisscom peut se prévaloir d'un bon résultat financier. transfair demande donc une augmentation de 5 pourcent comprenant une part générale. Les négociations se poursuivront en décembre et au début de l'an prochain.

TRANSPORTS PUBLICS

Maintien de l'allocation de marché

Le personnel des locomotives B100 chez CFF Infrastructure continue à percevoir une allocation de marché annuelle de 3'000 CHF. Cette allocation vise à prévenir le transfert vers des entreprises tierces qui offrent parfois des salaires plus élevés pour la même fonction. L'accord entre les CFF et les syndicats avait été conclu pour une durée limitée jusqu'à fin 2022. Après des discussions sur l'aménagement futur de l'allocation, celle-ci est maintenue jusqu'au 30 avril 2025 (fin de la durée de validité de la CCT des CFF).

CCT CFF Cargo International

La nouvelle CCT a été signée à Olten le 24 octobre 2022. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et remplace la CCT actuelle qui a été dénoncée.

POSTE/LOGISTIQUE

CarPostal : des différences de salaires inexplicables

Pour comparer les salaires, il faut tenir compte de différents facteurs. La fonction, l'ancienneté, l'expérience professionnelle et d'autres points influencent le salaire. Si les employé-e-s avec plus d'expérience et une ancienneté plus longue ont un salaire plus bas que les employé-e-s avec beaucoup moins d'expérience, cet écart de salaire n'est guère compréhensible. Les différences au Tessin et dans une autre région ont été signalées à CarPostal. La problématique est connue de CarPostal. transfair attend avec impatience les réactions de CarPostal.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Négociations salariales Confédération

Le 17 novembre, les syndicats ont négocié les mesures salariales pour 2023 avec le ministre des finances Ueli Maurer. Pour transfair, il est clair que le renchérissement doit être compensé ! Tu peux lire sur le site internet comment se sont déroulées les négociations.

OFEV : enquête auprès des membres

Conjointement avec d'autres syndicats, transfair a lancé une enquête auprès des membres de l'OFEV sur les domaines problématiques au sein de l'office. L'écho est énorme : plus de 350 salarié-e-s de l'OFEV ont participé. Les syndicats cherchent maintenant à discuter avec la direction de l'office pour présenter les résultats.

PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; rédaction: Lea Lüthy; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 4 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Berne; typographie: Elisa Bieri, Claudia Bigler, RITZ CROSSMEDIA AG, Berne. Images: Andrey Popov/AdobeStock, Ank Kumar/wikicommons, Brücke Le Pont, Gaby Möhl/transfair, La Poste Suisse, lovelyday12/AdobeStock, Monster Ztudio/AdobeStock, OFDF, OFS, Paul Scherrer Institut/Markus Fischer, Studio Romantic/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. Tirage certifié par la REMP 2022: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

ÉGALITÉ

AU NOM DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

TEXTE : OLIVIA STUBER, COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

« LA LOI SUR L'ÉGALITÉ NE PRÉVOIT AUCUN SEUIL DE TOLÉRANCE. »

En septembre 2022, la Suisse a accepté de relever l'âge de la retraite des femmes. Ainsi, les femmes et les hommes sont désormais sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'âge de la retraite. Mais de nombreuses autres inégalités subsistent au détriment des femmes, à commencer par l'inégalité salariale. Que fait la Suisse pour lutter contre l'inégalité salariale ? – transfair en parle.

À âge de retraite égal, salaire égal ?

Le fossé des genres s'est ouvert : le 25 septembre 2022, le peuple suisse a approuvé de justesse l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. Une nouvelle fois, des économies se font sur le dos des femmes, bien que celles-ci touchent déjà des rentes inférieures d'environ un tiers à celles des hommes. Les partisans d'AVS 21 notamment ont souvent brandi dans leur campagne l'argument de l'égalité : les femmes qui veulent plus d'égalité doivent travailler aussi longtemps que les hommes. C'est désormais le cas, mais à quelles conditions ?

Selon les chiffres actuels de l'Office fédéral de la statistique (2018), les femmes touchent en moyenne chaque mois 19 pourcent ou 1512 francs de moins que les hommes dans l'économie nationale. 45,4 pourcent de cette différence ne s'expliquent par aucun facteur objectif, comme la position professionnelle ou le niveau de formation. Il existe donc une discrimination salariale structurelle. Les femmes gagnent ainsi en moyenne 8,6 pourcent de moins que les hommes, du seul fait qu'elles sont des femmes. En termes monétaires, cela correspond à une différence de 684 francs par mois, et cela peut aller jusqu'à 1324 francs dans le secteur privé. L'écart de salaire augmente même avec le temps.

Que fait la Suisse pour contrer la discrimination salariale ?

En Suisse, la loi sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur en 1996. Cette loi a pour but de promouvoir l'égalité effective entre femmes et hommes. Ses différentes sections sont consacrées à l'égalité dans les rapports de travail, aux dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le Code des obligations, aux voies de droit dans les rapports de travail de droit public, aux aides financières ainsi qu'au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

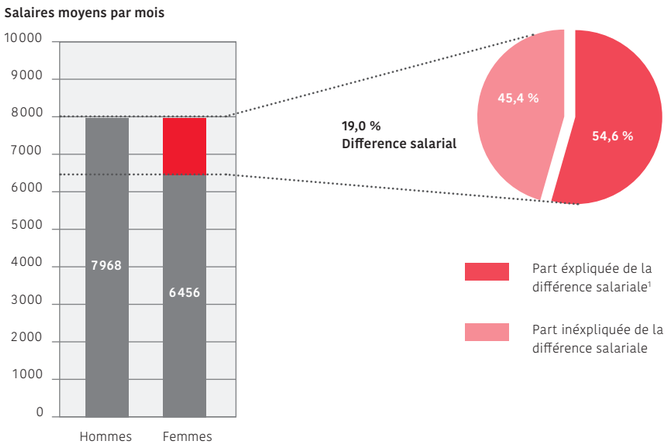
En 2020, la LEg a été complétée par une nouvelle section portant sur l'analyse et le

contrôle de l'égalité salariale. Depuis 2020, les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 salarié-e-s sont tenus de réaliser à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour l'année en cours. Cette analyse doit être répétée tous les quatre ans, mais seulement si l'analyse a démontré que l'égalité salariale n'est pas respectée. L'analyse de l'égalité des salaires doit être vérifiée par une entreprise de révision agréé ou par une représentation des travailleuses et travailleurs. Au plus tard un an après la vérification, l'employeur informe par écrit les salarié-e-s et les actionnaires du résultat de l'analyse. Le 1er juillet 2032, tout cela prendra fin : le parlement a limité la durée de validité de l'analyse de l'égalité salariale à 12 ans (clause d'extinction). Passé ce délai, l'obligation d'analyser l'égalité des salaires s'éteindra, même si des inégalités subsistent.

Comment les analyses de l'égalité salariale sont-elles réalisées ?
Selon l'art. 13c de la loi sur l'égalité, les entreprises concernées doivent réaliser l'analyse de l'égalité des salaires selon une méthode scientifique et conforme au droit. À cet effet, la Confédération met gratuitement à la disposition de tous les employeurs un outil d'analyse standard appelé Logib.

Pour en savoir plus, transfair a contacté le BFEG qui a commandé l'outil d'analyse des salaires Logib.

Salaires moyens et écarts salariaux, en 2018
Part expliquée et part inexpliquée, économie totale



[1] facteurs objectifs comme position professionnelle, formation, branche économique, autres facteurs

Source : OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) ;
Calculs : B,S,S.Volkswirtschafliche Beratung AG

© OFS 2021

Comment fonctionne l'outil d'analyse de l'égalité salariale Logib ?
Logib est un outil web qui permet aux entreprises et organisations d'analyser leur pratique salariale dans le but de détecter les inégalités entre femmes et hommes. Logib comprend deux modules : le module 1 convient aux plus grandes entreprises à partir de 50 employé-e-s. Les plus petites entreprises peuvent utiliser le module 2. Sur www.logib.admin.ch, l'analyse se fait en sept étapes.

Quels sont les résultats donnés par Logib ?
Selon le module, Logib présente le résultat de l'analyse sous différentes formes. Pour le module 1, un système de feux de signalisation (vert, orange, rouge) indique si un indice a été trouvé selon lequel femmes et hommes sont en moyenne rémunérés différemment pour un travail de valeur égale. Dans le module 2, un score global indique s'il existe des signes d'inégalités liées au sexe. L'outil fournit également d'autres indicateurs et graphiques pertinents qui donnent des informations sur les différences liées au sexe.

Quels sont les avantages de Logib ?
Logib est un outil web gratuit que la Confédération met à la disposition de toutes les entreprises et organisations. Il est simple, sûr à utiliser et anonyme – aucune donnée n'est enregistrée ni transmise. Logib est un outil scientifique et conforme à la législation qui a été récompensé à plusieurs reprises. Il convient également pour l'analyse de l'égalité des salaires, telle qu'elle est prévue par la loi pour les employeurs de 100 salarié-e-s ou plus.

Et ses inconvénients ?
Selon la taille de l'entreprise et la qualité des données présentes dans la comptabilité du personnel, l'analyse salariale peut prendre un peu de temps. Après préparation et importation des données, l'analyse est néanmoins disponible en quelques minutes.

Pourquoi Logib prévoit-il un seuil de tolérance de cinq pourcent en cas de discrimination salariale (différence de salaire inexpliquée) ?
Le seuil de tolérance de cinq pourcent utilisé dans le module 1 est un seuil de sanction généreux qui a été introduit il y a 20 ans lors de l'introduction de Logib comme instrument de contrôle dans les marchés publics. Toutes les entreprises doivent dans tous les cas verser aux femmes et aux hommes le même salaire pour un travail équivalent, car la loi sur l'égalité ne prévoit aucun seuil de tolérance.

Cinq pourcent de tolérance en cas de discrimination salariale ?
Logib prévoit actuellement un seuil de tolérance de cinq pourcent. Si les entreprises présentent une différence de salaire inexpliquée de moins de cinq pourcent ou si la différence ne s'écarte pas significativement de cinq pourcent, il n'y a pas de discrimination salariale selon Logib. Le seuil de tolérance de cinq pourcent ne figure toutefois dans aucune loi ni ordonnance. Ce seuil n'est pas non plus justifié d'un point de vue méthodologique et juridique. Comme il ressort de la réponse du BFEG, il s'agit d'un instrument de contrôle vieux de 20 ans, issu du domaine des marchés publics. Les arguments selon lesquels le seuil de tolérance de cinq pourcent devrait être reconsidéré et serait peut-être plus que « généreux » sont nombreux.

La recherche le montre également : une étude réalisée pour le Bureau de l'égalité du canton de Vaud arrive à la conclusion qu'en appliquant le seuil de tolérance de cinq pourcent, 80 pourcent des entreprises n'affichent aucune discrimination salariale. En revanche, si l'on tient compte d'un seuil de tolérance de zéro, on constate une différence salariale inexpliquée dans plus de 50 pourcent des entreprises – ce qui montre bien qu'il est nécessaire d'agir.

La problématique du seuil de tolérance de cinq pourcent apparaît aussi dans les derniers résultats de l'analyse des salaires de l'administration fédérale. Deux unités administratives de la Confédération, la Base logistique de l'armée (BLA) et le Centre de services informatiques du DEFR (ISCeco), présentent des différences de salaire de plus de cinq pourcent. Pour la BLA, la valeur ne s'écarte toutefois pas de manière significative des cinq pourcent. En raison du seuil de tolérance, la valeur a été approuvée par l'administration fédérale.

Les écarts mentionnés sont à la fois choquants et révélateurs – le seuil de tolérance de cinq pourcent est un vestige du passé et doit être supprimé.

Que fait transfair pour lutter contre la discrimination salariale ?
transfair a saisi l'occasion des récents événements pour s'engager politiquement. En collaboration avec la co-présidente et conseillère nationale Greta Gysin, deux motions ont été déposées durant la dernière session d'automne pour que la loi sur l'égalité soit adaptée.

L'une des principales revendications des deux motions est la suppression du seuil de tolérance de cinq pourcent. Au lieu des cinq pourcent, une tolérance zéro avec test d'importance statistique doit être appliquée. Cela veut dire que l'on analysera si l'écart salarial est significativement différent de zéro et non plus de cinq. Comme le seuil de tolérance n'est pas encore ancré dans la loi, la LEg doit être complétée par le test de significativité afin de lui donner une substance juridique.

Il est également demandé que les analyses de salaires soient répétées plus régulièrement. La seule sanction qu'encourt aujourd'hui une entreprise dont la discrimination salariale est avérée est de devoir répéter l'analyse tous les quatre ans. Si l'analyse des salaires montre qu'il n'y a pas d'inégalité salariale, l'entreprise est libérée de l'obligation d'analyse. Si une entreprise ne présente pas de discrimination salariale aujourd'hui, cela ne signifie toutefois pas qu'elle n'en présentera pas demain. L'une des deux motions demande donc que toutes les entreprises fassent une nouvelle analyse de l'égalité salariale tous les quatre ans. Les entreprises qui présentent une différence de salaire entre hommes et femmes doivent répéter l'analyse après deux ans déjà.

Les entreprises doivent en outre être légalement tenues de procéder à des analyses de salaires dans le cadre des contrôles existants du marché du travail. Jusqu'à présent, la LEg ne prévoit aucun contrôle et surtout aucune sanction en cas de non-respect de l'égalité salariale. transfair demande que les entreprises soient obligées de prendre des mesures efficaces et appropriées en cas de différences salariales inexpliquées. Si elles ne le font pas dans un délai de quatre ans, elles doivent être sanctionnées.

Une dernière revendication concerne le rôle des représentations des travailleuses et travailleurs : à l'avenir, un article supplémentaire de la LEg doit stipuler que ces organisations doivent également être informées par les employeurs des résultats de leurs analyses salariales. Une telle information supplémentaire permettrait d'améliorer autant la communication que l'effet des analyses, et les représentations syndicales pourraient mieux remplir leur devoir envers les travailleuses et travailleurs.

Travail.Suisse et transfair s'engagent pour l'égalité salariale

En plus des interventions politiques, Travail.Suisse et ses syndicats membres, dont transfair, s'engagent dans la lutte contre la discrimination salariale en Suisse, à travers le projet RESPECT8-3.CH. Ce projet s'engage contre la discrimination salariale en instaurant la transparence. Sur son site internet, toutes les entreprises qui respectent la loi sur l'égalité peuvent s'inscrire sur une « liste blanche ». Les entreprises employant moins de 100 personnes peuvent également s'y inscrire volontairement. Ainsi, les entreprises qui attachent de l'importance à l'égalité salariale envoient un signal clair.

PONT

DES DROITS POUR LES OUVRIÈRES

TEXTE : FABIENNE JACOMET, BRÜCKE LE PONT

LES OUVRIÈRES REVENDIQUENT LEURS DROITS COMME TRAVAILLEUSES.

Au Salvador, les femmes qui réalisent des travaux de broderie à domicile pour de grands groupes luttent pour un niveau de vie minimal. Brücke Le Pont, l'œuvre d'entraide de transfair, les aide à créer des réseaux et à s'organiser pour faire valoir leurs droits humains et leurs droits en tant que travailleuses.

De nombreuses usines textiles en Amérique centrale sous-traitent du travail à des femmes qui ignorent leurs droits. Les ouvrières à domicile brodent jusqu'à 15 heures par jour sans salaire minimum. Elles ne se plaignent pas, car elles ont besoin de travailler pour subvenir aux besoins de leur famille.

Un syndicat fort

Quelques travailleuses à domicile veulent que ça change : depuis 2016, leur syndicat Sitrabordo ne cesse de croître. Il renforce les femmes et organise des rencontres avec le ministère du travail. Ce dernier doit examiner les conditions de travail des ouvrières à domicile et s'assurer qu'elles touchent le salaire minimum défini en 2018. Sitrabordo demande en outre que le Salvador ratifie la convention 177 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail à domicile. Cela permettrait aux ouvrières de bénéficier d'une meilleure protection légale.

Rien ne les arrête

Cet automne, une délégation de Sitrabordo s'est rendue aux États-Unis, le principal débouché pour les broderies, afin de rencontrer les autorités et les syndicats locaux. Pour la première fois, Sitrabordo a aussi participé à un congrès international d'ouvrières à domicile d'Amérique latine et des Caraïbes. Et les femmes ont rejoint HomeNet International, un mouvement international de travailleuses à domicile.

Isela Beltrán, secrétaire générale de Sitrabordo, est optimiste : « Je me réjouis des avancées de ces derniers mois. De nombreuses ouvrières à domicile n'ont plus peur de dénoncer l'absence de droits en tant que travailleuses dans les entreprises ! » Les femmes n'abandonneront pas tant que leurs droits ne seront pas garantis.

Fais un don

Grâce à ses projets, Brücke Le Pont crée des perspectives à long terme. Fais un don et contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes en Afrique et en Amérique latine. Montre ta solidarité avec les travailleuses et les travailleurs du Sud. Merci de tout cœur !

Faites un don avec TWINT !
Scannez le code QR avec l'app TWINT
Confirmez le montant et le don

OFDF

PHASE BRÛLANTE DES NÉGOCIATIONS

TEXTE : MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair SE BAT POUR DES SOLUTIONS ÉQUITABLES.

Depuis mi-juin, transfair discute des futures conditions de travail avec l'OFDF (Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières). Les premiers résultats des groupes de travail sont désormais disponibles. Les négociations avec la direction de l'office sont en cours.

Tout vient à point à qui sait attendre ? Fin janvier 2021, transfair avait déposé, avec d'autres syndicats, un catalogue de revendications pour un « plan social » pour l'OFDF. Depuis mi-juin, les négociations sont en cours et les différents groupes de travail élaborent des propositions de solution. Les premiers résultats de ces groupes de travail sont maintenant disponibles et en cours de négociation entre transfair et la direction de l'OFDF.

Les défis à relever dans le nouvel office sont énormes – également pour le personnel. Pour transfair, il est urgent de mettre en place des conditions de travail équitables et adaptées, afin de rendre la restructuration socialement acceptable.

transfair trace quelques lignes rouges pour les négociations. Ainsi, le syndicat veut une réglementation uniforme pour les crédits de temps pour la préparation des interventions et de bonnes règles pour la planification des ressources et la sécurité au travail. Une indemnisation correcte des inconvénients via la caisse de pension est également exigée.

LOI SUR LES DOUANES : transfair À LA CER

transfair a été consulté par les Commissions de l'économie et des redevances du Conseil national (CER) au sujet de la révision en cours de la loi sur les douanes. Cette dernière est actuellement au début du processus parlementaire et fortement contestée. transfair a présenté la situation du personnel au sein de l'office aux membres des CER. Au préalable, la commission de gestion du Conseil des États avait déjà émis la critique suivante dans une prise de position : les adaptations au sein de l'office vont trop vite et anticipent la décision du parlement sur les nouvelles lois.

PSI

ZOOM SUR L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

TEXTE : LEA LÜTHY, COLLABORATRICE COMMUNICATION

ACTUALITÉS DE LA BRANCHE ET QUOTIDIEN DES CHERCHEURS-EUSES.

À l'occasion de l'assemblée de branche du 27 octobre 2022, les membres se sont réunis à l'Institut Paul Scherrer (PSI) à Villigen AG. Ils ont abordé des questions importantes liées à la branche et ont obtenu un aperçu du quotidien de la recherche à l'institut.

Nouveautés dans le droit du personnel
Depuis début 2022, les pères ont droit à un congé paternité de 20 jours ouvrables et le congé maternité est prolongé si le nouveau-né doit être hospitalisé après sa naissance. Avec un horaire de travail basé sur la confiance, un congé sabbatique peut être pris à partir de la classe de salaire 18 déjà.

État des négociations salariales
Selon les prévisions actuelles du SECO, le renchérissement s'élève à 3,0 pourcent pour l'année en cours, alors que la Confédération n'avait prévu que 2,0 pourcent. En outre, la différence de 0,1 pourcent de 2021 est encore en suspens. transfair exige la compensation de l'ensemble du renchérissement, y compris la différence de l'année dernière – à financer par une contribution de base.

Compensation du renchérissement pour les rentes ?
En raison du fort renchérissement actuel, il est question de compenser le renchérissement également sur les rentes. Cette compensation a eu lieu pour la dernière fois en 2004 chez PUBLICA. Jusqu'en 2021, 5,1 pourcent de renchérissement se sont accumulés et, sur la base des prévisions, 5,3 pourcent supplémentaires sont attendus pour 2022 et 2023. De ce fait, une adaptation devient incontournable.

Les offices examinés à la loupe
Les négociations du plan social avec l'OFDF restent au cœur des préoccupations. Il est prévu que les négociations s'achèvent à la fin de l'année, mais des modifications ne sont pas exclues. En outre, transfair, l'APC et le SSP ont réalisé une enquête auprès de l'OFEV. Les résultats doivent être présentés lors d'une rencontre avec la directrice.

Un aperçu du quotidien de la recherche au PSI
Au PSI, le plus grand institut de recherche suisse pour les sciences naturelles et les sciences de l'ingénierie, tout tourne autour des technologies d'avenir, de l'énergie, de l'innovation santé et des fondements de la nature.

Les membres de transfair se sont immergés dans le site de recherche et ont obtenu un aperçu passionnant sur la manière dont on pourrait stocker l'électricité excédentaire ou utiliser efficacement la biomasse. L'installation de protonthérapie pour le traitement de cancers spécifiques était également fascinante.

LES PARTICIPANT-E-S À L'ASSEMBLÉE DEVANT LE PSI

ENQUÊTE

QUELS SONT TES SOUHAITS CHEZ RP ?

TEXTE : SUSANNA MEIERHANS, RESPONSABLE PARTENARIAT SOCIAL RÉSEAUPOSTAL

RÉSEAUPOSTAL SOUS PRESSION : OBJECTIFS EXCESSIFS.

transfair entretient un échange régulier avec la direction de RéseauPostal (RP) et fait part de l'état de santé du personnel au front. Une forte pression de rendement et des objectifs de vente à peine réalisables poussent de nombreuses personnes aux limites de leur santé. Une performance maximale est exigée avec un effectif minimum. transfair veut en savoir plus.

De nouveaux services pour faire revenir la clientèle dans les filiales

Les défis sont nombreux : à l'entrée des filiales, le personnel de conseil offre un accueil personnalisé à la clientèle et doit pouvoir régler directement les demandes simples. Peu de guichets ouverts, un effectif minimum, des clients mécontents et des conseils complexes. Il ne reste guère de temps pour répondre aux besoins des clients et respecter les pauses.

Ouverture du réseau aux partenaires externes dans les filiales

Dans les plus grandes filiales, de nouveaux partenaires se sont installés dans des cabines de conseil. De plus, le chef d'équipe régional doit motiver des partenaires tiers sur place, comme des PME, etc. à promouvoir leurs produits dans la filiale. Cela représente un stress supplémentaire pour le personnel de conseil.

Personnel épuisé

transfair reçoit régulièrement des informations de membres et d'employé-e-s sur leur situation difficile. Les chefs d'équipe comme les conseiller et conseillères clientèle sont épuisé-e-s, longtemps malades, démotivé-e-s et résigné-e-s. La tendance est à la hausse. En conséquence, des employé-e-s de longue date et compétent-e-s se réorientent et démissionnent.

transfair demande davantage de ressources humaines et des objectifs réalisables

transfair est très préoccupé par le bien-être du personnel et attend de la direction qu'elle assume son devoir d'assistance envers ses employé-e-s. Cela veut dire qu'il faut faire appel à suffisamment de ressources pour décharger le personnel en place, mettre à disposition des systèmes qui fonctionnent et fixer des objectifs réalistes. Les cadres sont tenus de soutenir leurs collaboratrices et collaborateurs, de les encourager et pas seulement de poser des exigences.

PARTICIPE À L'ENQUÊTE !

Travailles-tu chez RP ? Ton retour est essentiel pour que transfair puisse s'engager pour toi ! Scanne le QR code pour accéder à l'enquête. Ton anonymat est garanti, cela va de soi.

SCANNER LE QR CODE ET PARTICIPER AU SONDAGE.

COMITÉ

COMITÉ DE BRANCHE POSTE & LOGISTIQUE

TEXTE : DIEGO FRIEDEN, RESPONSABLE DE BRANCHE SUPPLÉANT POSTE & LOGISTIQUE

LE POUVOIR D'ACHAT DOIT ÊTRE GARANTI.

Pour la deuxième fois cette année, le comité de branche Poste et Logistique s'est réuni le 17 octobre dernier à Berne. Cet organe, qui se réunit plusieurs fois par année, a pour but d'appliquer la stratégie de branche, et de décider des grandes orientations pour le travail syndical au sein de la branche.

Sous la houlette des co-présidents Joachim Hermann et Franz Rothacher, les neuf membres de la base représentant les différentes unités et entreprises au sein du groupe Poste et de la branche, ainsi que les secrétaires de tout le pays ont travaillé pendant une journée, pour faire avec la responsable de branche Kerstin Büchel et son suppléant Diego Frieden le point de la situation.

Ce sont avant tout les négociations salariales qui ont occupé le comité de branche, dans un contexte d'une inflation de l'ordre de 3 à 3,5 %. La ligne du comité à ce sujet est très claire : « La Poste et les autres employeurs de la branche doivent s'engager à compenser entièrement ce renchérissement, pour garantir le pouvoir d'achat de leurs employé-e-s ». Certes, il y a une grande diversité entre ces différentes unités et entreprises, ce que nous comprenons, mais il est important de tenir cette ligne dans les négociations à venir. Voilà le message de notre base à l'attention de sa hiérarchie : « La pandémie a été une période difficile pour le personnel, et il a admirablement assuré ce service essentiel pour la population et l'économie dans des conditions difficiles : nous demandons aux employeurs d'honorer cet engagement. »

Le comité de branche se réunira à nouveau au printemps, puis avant le congrès de branche, qui aura lieu en automne 2023 dans la région lémanique.

LES PARTICIPANT-E-S À L'ISSUE D'UNE INTENSE JOURNÉE DE TRAVAIL. TROIS PERSONNES ONT SUIVI À DISTANCE ET NE FIGURENT PAS SUR LA PHOTO

DIALOGUE

COMPLAN PRÉSENT – FUTUR

TEXTE : ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE ICT

Les urnes ont parlé. Les assuré-e-s à comPlan ont décidé d'accorder leur confiance à leurs représentant-e-s au Conseil de fondation. Massimiliano Bettosini sera la voix de transfair au sein de cette nouvelle configuration. Afin d'en savoir un peu plus sur sa personne et ses motivations, nous lui avons posé quelques questions.

MASSIMILIANO BETTOSINI, RESPONSABLE RÉGIONAL SRC CHEZ SWISSCOM ET MEMBRE DU CONSEIL DE FONDATION COMPLAN DÈS 2023

Massimiliano, peux-tu nous décrire ton parcours professionnel ?
Je suis actuellement responsable régional SRC (Swisscom shops) pour le Tessin, le Haut-Valais et le canton de Berne.
Avant de rejoindre Swisscom, j'ai travaillé comme conseiller en assurances et je me suis occupé de prévoyance professionnelle et d'assurances-vie avec versement de rentes. Chez Swisscom, j'ai travaillé dans les domaines administration, marketing, vente et stratégie.

Pourquoi as-tu décidé de te présenter à ces élections ?
Je me suis porté candidat pour représenter au mieux tous les membres. Mais surtout pour faire valoir les régions périphériques. Mon objectif principal est de trouver des solutions pour compenser le vieillissement de la population tout en garantissant des rentes optimales aux membres.

Quelles expériences as-tu tirées de cette campagne électorale ?
La campagne électorale était très animée. Malheureusement, la participation des membres a été faible, sinon transfair aurait pu occuper davantage de sièges au Conseil de fondation. Il était par ailleurs difficile d'entrer en contact avec l'électorat.

Quelles compétences peux-tu apporter à cet organe important ?
Je dispose de grandes connaissances en matière de prévoyance professionnelle et je sais bien analyser les chiffres.

Selon toi, quels sont les défis qui attendent la prévoyance professionnelle dans les prochaines années ?
Il s'agit sans aucun doute de l'évolution démographique et des taux d'intérêt actuellement bas. comPlan doit continuer à maintenir son taux de couverture et à servir de référence aux autres caisses de pension.

Merci beaucoup pour cet entretien instructif, Massimiliano. transfair te souhaite beaucoup de succès et de plaisir dans ton travail au sein du Conseil de fondation.

« IL VA ÊTRE IMPORTANT D'OBTENIR UNE COMPENSATION DU RENCHÉRISSEMENT POUR LES RENTES »

Un sens aigu des valeurs humaines, un grand professionnalisme et des compétences techniques indiscutables. Susanna Walker aura marqué les esprits lors de sa longue activité au sein du Conseil de fondation comPlan. transfair tient de la remercier très sincèrement pour son engagement et a souhaité revenir sur son parcours.

SUSANNA WALKER, CASE MANAGER HEALTH & CARE EXPERTISE CHEZ SWISSCOM ET MEMBRE DU CONSEIL DE FONDATION COMPLAN (1999–2022)

Susanna, depuis quand es-tu membre du Conseil de fondation et de la commission de placement ?
Je suis membre du Conseil de fondation et de la commission de placement depuis la création de comPlan en 1999. Ces 24 années ont été extrêmement intéressantes et exigeantes.

Qu'as-tu retiré de ces années, quelles compétences as-tu pu acquérir ?
Une connaissance du secteur financier et des placements. J'ai également appris à comprendre les relations complexes entre règles juridiques, règlements de fondation et de prévoyance, codes de conduite etc. Il faut du temps pour comprendre la complexité d'une caisse de pension et pour satisfaire les intérêts des assuré-e-s.

Quelles sont les compétences que tu as pu apporter à ces organes ?
Mes connaissances approfondies du domaine des assurances sociales, mon expérience des ressources humaines ainsi que ma volonté de m'intéresser aux conditions cadre techniques et organisationnelles de comPlan. J'ai suivi avec enthousiasme des formations continues. Mon objectif a toujours été de défendre systématiquement les intérêts des assuré-e-s.

Quels ont été les plus grands défis ?
Il y en a eu plusieurs : les changements géopolitiques, la crise financière de 2008 et les turbulences sur les marchés financiers, l'introduction des taux d'intérêt négatifs, les révisions du règlement de prévoyance, les baisses du taux de conversion ou l'augmentation de l'espérance de vie.

Quel conseil peux-tu donner à ton successeur Massimiliano ?
Qu'il faut toujours garder en tête que les membres du Conseil de fondation ont un devoir de diligence fiduciaire envers les assurés et qu'ils engagent leur patrimoine personnel. Et avoir le « courage » de poser des questions critiques ou « simples ». Prendre des décisions seulement lorsque les faits et leurs conséquences pour les assuré-e-s et la caisse de pension sont clairs.

Quelles difficultés vois-tu pour les prochaines années de comPlan ?
Il va être nécessaire de générer des rendements pour pouvoir maintenir le niveau des prestations. Il est également important de rémunérer les avoirs de vieillesse des assurés actifs et d'obtenir une compensation du renchérissement pour les rentes. D'autres défis sont la constitution des réserves de fluctuation, l'augmentation de l'espérance de vie ou encore l'équité entre les générations.

Chère Susanna, au nom des membres et des personnes assurées, transfair te remercie pour plus de deux décennies d'engagement compétent. transfair te souhaite bonne chance pour la suite de ton parcours !

CONGRÈS

UNE BRANCHE EN MOUVEMENT

TEXTE : BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

TRANSFAIR EST CONCERNÉ PAR DES NÉGOCIATIONS EN COURS, UNE GRÈVE, DES CHOIX STRATÉGIQUES ET LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL.

LES ILLUSTRES INVITÉ-E-S DU CONGRÈS DE BRANCHE 2022

Les objectifs du congrès de branche étaient ambitieux. Les dossiers actuels ont été présentés aux membres de la branche Transports publics, il y a eu des élections, et le thème du congrès, la culture de la sécurité, a été passé à la loupe avec les invité-e-s. Dans l'allocution de Greta Gysin, co-présidente et conseillère nationale, le congrès a eu une pensée pour Thomas Ammann.

Un travail politique

Après les mots d'introduction du président de la branche, Bruno Schäppi, le responsable de branche, Bruno Zeller, a abordé le travail politique : le Conseil fédéral soutient les CFF par une contribution unique pour les pertes liées au coronavirus (trafic grandes lignes) et renonce à des mesures d'économies supplémentaires. transfair a contribué à cette évolution positive en adressant une lettre au Conseil fédéral. Le travail de lobbying pour une bonne loi sur le transport de voyageurs porte également ses fruits. Pour l'aménagement futur du fret ferroviaire, la consultation est en cours. transfair s'y engage pour un renforcement.

Négociations en cours

Chez les CFF et dans toutes les autres entreprises, la saison des négociations salariales bat son plein. Les mesures salariales systématiquement revendiquées par transfair se basent sur des faits de l'économie réelle. Certains résultats sont d'ores et déjà connus. Le tableau des résultats sera présenté en décembre 2022. Parallèlement, sept négociations de conventions collectives de travail et de conventions d'entreprise sont en cours. Une attention particulière est accordée aux discussions sur le maintien de l'invalidité professionnelle aux CFF.

transfair en grève

L'indexation des salaires prévue pour 2022 aux Transports publics genevois (TPG) a échauffé les esprits. Étant donné que la direction des TPG ne voulait pas accorder l'indexation complète de 1,2 pourcent, la section de transfair et le SEV ont fait monter la pression en organisant une grève à la mi-octobre 2022. Cette action couronnée de succès a permis d'obtenir l'indexation complète (voir article à la page 18).

Le trafic marchandises à la veille d'un changement de cap

Il faut remédier au déficit du domaine trafic par wagons complets isolés (TWCI) et ouvrir de nouvelles perspectives au fret ferroviaire dans son ensemble. C'est pourquoi une procédure de consultation va permettre de prendre position. Pour transfair, il est clair que le développement du TWCI et le renforcement de tout le fret ferroviaire (trafic intérieur et d'import-export) nécessitent de généreux fonds fédéraux sur une longue période. transfair s'engage pour un transfert durable qui comporte également des perspectives pour le personnel, notamment chez CFF Cargo.

Organisation de la branche, élection, effectif en augmentation

En juin 2022, le comité de branche s'est réuni pour un workshop. Les participant-e-s ont esquissé et évoqué différentes structures organisationnelles de la branche. La tendance va vers une optimisation de l'organisation actuelle. Le sujet sera développé en 2023. Andrea Schleutermann a été élue au comité pour le personnel de locomotive voyageurs. Elle succède au très expérimenté Erich Schlegel. L'évolution du nombre des membres de ces deux dernières années est réjouissante. Un grand merci aux membres et aux secrétariats régionaux pour leur excellent travail.

Culture de la sécurité dans les transports publics

Les derniers graves accidents du travail (notamment dans la zone des voies, « construction sans interruption de l'exploitation ») l'ont montré : travailler en sécurité doit être une priorité. Heidrun Buttler, responsable sécurité et qualité de la production CFF, s'est exprimée dans un exposé sur le développement d'une culture de la sécurité aux CFF. À la table ronde animée par Myriam Holzner, des expert-e-s de haut rang ont ensuite réfléchi aux leviers permettant d'améliorer la sécurité. Marco Lüthi (directeur des Transports publics zurichois), Renato Fasciati (directeur des chemins de fer rhétiques et président de l'Union des transports publics), Heidrun Buttler, Peter Füglistaler (directeur de l'Office fédéral des transports) et Bruno Zeller (responsable de branche Transports publics) ont partagé leurs précieuses perspectives sur le sujet. Pour transfair, il faut instaurer une charte de culture de la sécurité pour les TP en Suisse. Le congrès a adopté une résolution en ce sens.

SCANNER LE QR CODE POUR LIRE LA RÉSOLUTION.

BRUNO ZELLER ET BRUNO SCHÄPPI (PRÉSIDENT DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS, transfair)

GRETA GYSIN S'ADRESSE AUX MEMBRES

LES EXPERT-E-S À LA TABLE RONDE, DE G. À DR. : MARCO LÜTHI, RENATO FASCIATI, HEIDRUN BUTTLER, MYRIAM HOLZNER (MODÉRATION), PETER FÜGLISTALER ET BRUNO ZELLER

GRÈVE

TPG : LA PERSÉVÉRANCE A PAYÉ !

TEXTE : OLIVIER HÄHLEN,
RESPONSABLE DE LA RÉGION OUEST

GRÈVE POUR L'INDEXATION CORRECTE DES SALAIRES – UN SUCCÈS !

Jeudi 13 octobre, 3 heures du matin : comme la veille, des piquets de grève ont été installés devant les dépôts. La tension est grande : la direction veut faire sortir les véhicules alors que les grévistes essaient de dissuader leurs collègues de quitter le dépôt. Le pari est gagné : moins de dix véhicules sont sortis. La direction demande à renégocier et accepte les revendications des syndicats.

LE PERSONNEL EN GRÈVE BLOQUE UN DÉPÔT

Longues négociations

Les négociations sur le renchérissement ont débuté en décembre 2021. Alors que le statut du personnel des TPG prévoit une indexation des salaires selon l'indice IPC genevois du mois de novembre, ce dernier a augmenté de 1,2 pourcent entre novembre 2020 et novembre 2021 : on aurait pu s'attendre à une adaptation salariale de cette hauteur à partir de janvier 2022. Cependant, les TPG ont refusé ce maintien du pouvoir d'achat pourtant contractuellement garanti. Leur dernière offre de + 0,6 pourcent, est refusée par les membres des syndicats transfair et SEV. « Tout ce que nous voulons, c'est préserver notre pouvoir d'achat ! » déclare Luis Paolo Rodrigues, président de la section transfair TPG.

Un deuxième jour de grève

Le 12 octobre, vers 3h30 du matin, les collaborateurs ont établi des piquets de grève devant les dépôts de véhicules des TPG pour défendre leurs revendications justifiées. Sans nouvelle proposition de la direction, plus de 90 pourcent des membres de transfair et du SEV ont décidé l'après-midi de poursuivre la grève le lendemain. Il restait à espérer que la direction des TPG se rende bientôt à l'évidence : elle doit négocier car transfair a toujours été disposé à discuter d'une offre acceptable. « Nous sommes en octobre et nous n'avons toujours pas réglé le renchérissement pour l'année en cours. Qu'est-ce qui va se passer pour l'année prochaine, avec une inflation triplée ? Nous devons nourrir nos familles », s'inquiète Luis, résumant ainsi l'inquiétude de ses collègues.

Enfin un accord

Après les évènements matinaux du 13 octobre, les grévistes ont accepté à une large majorité le protocole d'accord négocié avec la direction. En effet, celle-ci est revenue à la table des négociations avec une proposition d'indexation des salaires qui permet de mettre un terme au conflit. L'entreprise accepte enfin de verser le 0,6 pourcent d'indexation manquant dès le mois de janvier 2023. Des discussions sur la clarification du cadre applicable à l'indexation des salaires doivent reprendre avant de négocier l'indexation pour 2023. Ces discussions viennent de débuter et s'annoncent difficiles.

Mais le travail est loin d'être terminé : outre la future indexation, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux conditions de travail du personnel de l'exploitation qui préoccupent beaucoup transfair. On n'est donc encore pas sortis du tunnel.

ACCORD

NOUVELLE CONVENTION D'ENTREPRISE

TEXTE : NADINE TRUDEL, SECRÉTAIRE RÉGIONALE DE LA RÉGION EST – RESPONSABLE PARTENARIAT SOCIAL VBZ

LES PAUSES DANS LE FROID APPARTIENDRONT BIENTÔT AU PASSÉ.

Depuis la version 1.1 adoptée en octobre 2014 par les partenaires signataires transfair, SSP, Syna et la ville de Zurich, la convention d'entreprise avec les Transports publics zurichois (VBZ) est restée inchangée. Les membres et la ville de Zurich ont adopté le nouvel accord.

La convention d'entreprise, soumise à la convention collective cadre pour les entreprises de transport urbain du canton de Zurich, est en vigueur depuis janvier 2014. Elle concrétise l'application pour le personnel de conduite des VBZ et règle entre autres le décompte du temps, les bonus-temps, le calcul des temps de trajet, les pauses et les lieux de pause.

Après huit ans de dispositions inchangées, il était temps de les renégocier. Au cours de huit séances de négociation intenses entre les VBZ et transfair ainsi que les autres syndicats, des modifications modernes ont été proposées. transfair est convaincu que l'accord révisé permet de poser de bonnes bases et d'obtenir des améliorations claires. Le fait que de nombreux points aient été déplacés dans l'annexe offrira une plus grande flexibilité à l'avenir. Les erreurs pourront ainsi être corrigées plus rapidement et il sera possible de réagir plus vite à des situations extraordinaires comme une pandémie.

Mi-octobre, transfair et les autres partenaires sociaux ont pris position sur la convention d'entreprise dans les dépôts et les garages et ont répondu aux questions du personnel roulant. Les membres approuvent le nouvel accord à 89 pourcent, avec une participation de 60 pourcent.

Les premiers changements, comme le décompte du temps lors des jours d'absence ou la tablette pour tous, seront introduits dès le 1er janvier 2023. D'autres modifications entreront en vigueur avec le changement d'horaire en décembre 2023 : les lieux de pause devront être conformes aux dispositions légales (protection contre les intempéries, environnement calme, possibilité de cuisiner), des mesures visant à raccourcir le tour de service et des bonus-temps forfaitaires lors de la sortie et de l'entrée, du ravitaillement en carburant, du lavage, de l'alimentation électrique ainsi que lors de longues pauses à partir de trois heures. Le contrat sera signé le vendredi 9 décembre 2022 dans les ateliers centraux des VBZ à Altstetten.

SIMON GARCIA (PRÉSIDENT SYNA VBZ), MARKUS TSCHOLL (VICE-PRÉSIDENT DU GROUPE GLOBAL SSP VBZ), NADINE TRUDEL (RESPONSABLE DU PARTENARIAT SOCIAL VBZ, transfair)

ADIEU

HOMMAGE À THOMAS AMMANN

TEXTE : LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION

THOMAS AMMANN S'EST ENGAGÉ POUR UN SERVICE PUBLIC FORT ET POUR UN PERSONNEL MOTIVÉ DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA SUISSE.

LORS DU 20E ANNIVERSAIRE AVEC STEFAN MÜLLER-ALTERMATT (ANCIEN PRÉSIDENT DE transfair) ET LA DIRECTRICE TANJA BRÜLISAUER.

À L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS 2022 AVEC LA CO-PRÉSIDENTE GRETA GYSIN.

CE RIRE CHALEUREUX MANQUERA CRUELLEMENT À TOUT LE MONDE.

THOMAS AVEC GABY MÖHL (ASSISTANTE DE DIRECTION) AU 20E ANNIVERSAIRE DE transfair.

Après une lutte acharnée contre un cancer, Thomas Ammann est décédé en octobre 2022. transfair et ses employé-e-s sont bouleversés et attristés par cette grande perte. Ils perdent en Thomas non seulement un co-président compétent qui a fait preuve d'un engagement infatigable, mais aussi un ami cher et généreux, ainsi qu'un collègue très apprécié.

Il est encore difficile de croire que Thomas n'est plus là pour soutenir les membres de transfair. Un service public fort lui tenait à cœur. Mais il était encore plus important pour lui que les employé-e-s s'engagent chaque jour pour garantir le service universel en Suisse.

Un grand engagement pour des conditions de travail équitables

Thomas s'est toujours engagé pour les revendications de transfair. Il a notamment placé les souhaits et les besoins des membres au centre de son activité. Il a côtoyé tout le monde avec bienveillance et respect, et il savait écouter. Grâce à sa nature réfléchie et pragmatique, il a réussi à obtenir d'excellentes solutions pour les membres. Chez les partenaires sociaux, l'amélioration des conditions de travail et les solutions durables pour une retraite digne étaient deux préoccupations importantes pour Thomas. Il s'est beaucoup investi dans ce domaine, en plus de toutes ses autres tâches.

Une perte amère

Avec son tempérament chaleureux, il a su motiver l'équipe à donner chaque jour le meilleur d'elle-même pour les membres de transfair. Son attitude aimable et extrêmement compétente manquera cruellement à tout un chacun, que ce soit en tant que président de séance de l'assemblée des délégués et du congrès de transfair ou lors de réunions et de manifestations internes. Thomas a toujours pris le temps de répondre aux questions ou d'aborder différents sujets en suspens, et il a apporté son soutien à tout le monde grâce à son expérience et ses connaissances professionnelles. Le syndicat ainsi que ses employé-e-s et ses membres garderont de Thomas un souvenir empreint de reconnaissance. Jusqu'à nouvel ordre, ses tâches seront assumées par la co-présidente et conseillère nationale Greta Gysin.

De tout cœur, transfair et son équipe souhaitent à la famille et aux amis de Thomas beaucoup de force et de courage dans cette période difficile et leur présentent leurs sincères condoléances.

Cher Thomas, il est douloureux de continuer sans toi et tu manqueras beaucoup à toutes et tous. Le vide que tu laisses derrière toi est immense.

BIEN INFORMÉ-E

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

PROCHAINE PARUTION
No° 1, 6 mars 2023

DÉLAI D'INSERTION
2 février 2023

TOUTES LES BRANCHES

Pensionierte Bern
Besinnlicher Jahresschluss 2022
im Pfarrsaal St. Antonius
Dienstag, 13. Dezember 2022
Wir freuen uns, euch zum besinnlichen Jahresschluss 2022 einzuladen. Der Anlass findet am Dienstag, dem 13. Dezember, im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz, statt. Die Einladung wurde bereits versandt. Wir erwarten zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um gemeinsam einige Stunden bei Tee und Glühwein, Züpfe und Süssigkeiten sowie besinnlicher Musik und Weihnachtsgeschichten zu verbringen.
Anmeldung bei Charles Furrer:
T 031 931 53 67; M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

48. Langlauf- und Winterwanderferienwoche
Hotel Engadinerhof, Pontresina
Sonntag, 26. Februar – Samstag, 4. März 2023
48. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina im Hotel Engadinerhof,
6 Nächte, Halbpension.
Detailliertes Programm und Auskunft:
Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden.
T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch
Anmeldeschluss: 15. Januar 2023

POSTE / LOGISTIQUE ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Jahresversammlung Fridolinsmatte, Birsfelden
Montag, 6. Februar 2023
Beginn 13.30 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 ab Aeschenplatz (Haltestelle Sternenfeldstr.)
Achtung!!! Wegen Corona könnte die Versammlung abgesagt werden.
Infos:
Edy Schmidiger, Tel. 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel
Pensioniertenwanderung Brislach – Breitenbach
Montag, 6. März 2023
Wir treffen uns um 12.45 Uhr im Bahnhof SBB Basel, fahren mit der S3 um 13.06 Uhr nach Zwingen und mit dem Bus 115 nach Brislach Dorf. Von dort laufen wir in ca. 50 Min. nach Breitenbach zum Restaurant Post Bistro an der Alice Vogt-Strasse 2, wo wir unser Zvieri einnehmen. Nichtwanderer fahren um 14.06 Uhr von Basel SBB mit der S3-Bahn ab Gleis 17 nach Zwingen, steigen um in den Bus 115, Abfahrt 14.33 Uhr nach Breitenbach Dorf, Ankunft 14.39 Uhr. Wir laufen zurück zum Kreisel und gehen links in die Passwangstrasse, nach ca. 50 Meter links sind die Alice Vogt-Strasse 2 und das Post Bistro.
Infos:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch

TRANSPORTS PUBLICS

Pensioniertenvereinigung Basel
Dezember-Wanderung vom 14.12.2022
Mittwoch, 14. Dezember 2022
Wir treffen uns um 8.45 Uhr in der Schalterhalle Basel. Ab Gleis 16 mit der S3 um 9.01/9.29 Uhr nach Gelterkinden. Im Kaffee Trafik das übliche Znüni. Das Wanderteam fährt mit PostAuto Kurs 102 um 10.33 Uhr nach Rothenfluh. Von da in 75 Minuten und 200 m Steigung nach Wenslingen zum Dorfbeizli. Mit dem PostAuto Kurs 103, 11.33 Uhr, fährt das gemütliche Team nach Wenslingen Hinterdorf. 50 Schritte vorwärts zum Dorfbeizli zum Mittagessen. Weitere Mitteilungen nach dem Essen.
Anmeldungen bis Samstag,
den 10. Dezember 2022, an:
August Ruf, Pappelstrasse 9, 4106 Therwil,
T 061 721 24 18

Pensioniertenvereinigung Basel
Pensioniertenwanderung Januar 2023
Mittwoch, 11. Januar 2023
Treffpunkt: 9.45 Uhr, Bahnhof Rheinfelden. Basel ab 9.20 Uhr (S1), Rheinfelden an 9.37 Uhr.
Luzern ab 7.54, Olten ab 8.30, Basel an 8.55 Uhr. Zürich HB ab 8.36, Rheinfelden an 9.34 Uhr. Um 9.46 Uhr mit PostAuto Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Rest. Blume wandern wir nach Maisprach (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» zu einem Raclette à discrétion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.
Anmeldung bis Samstag, 7. Januar 2023, an:
Erwin Imhof, Tel. 061 461 09 38

ÉNERGIE

transfair ÉCONOMISE L'ÉNERGIE !

TEXTE : LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION

En Suisse, La situation de l'approvisionnement en énergie est tendue. Il est essentiel que chacun apporte sa contribution afin d'utiliser les précieuses ressources de manière économe. transfair prend également des mesures pour utiliser l'énergie de manière efficace.

Il est prioritaire de garantir l'approvisionnement en énergie pour l'hiver prochain – pour l'économie suisse, pour la sauvegarde des emplois et pour le bien-être personnel des membres et des employé-e-s. Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair, est membre de l'Alliance pour les économies d'énergie de la Confédération et soutient la campagne «stop gaspillage ».

Les mesures de transfair pour économiser l'énergie
transfair prend des mesures pour utiliser l'énergie de manière plus efficace et plus économe.

Voici les mesures que transfair applique :
- Utiliser un éclairage ciblé au poste de travail.
- La nuit, éteindre complètement les appareils gourmands en électricité.
- Débrancher les blocs multiprises pour les ordinateurs lorsqu'ils ne sont pas utilisés.
- Aérer par à-coups au lieu de laisser les fenêtres en position de basculement.
- Tous les appareils de chauffage ont été purgés. Conjointement avec Travail.Suisse, transfair souhaite baisser la température de base d'un degré.

D'autres possibilités d'économie sont examinées et mises en œuvre dans la mesure du possible.

POUR FINIR

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

PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE – DÉSIGNER LES FEMMES EST UN LEURRE

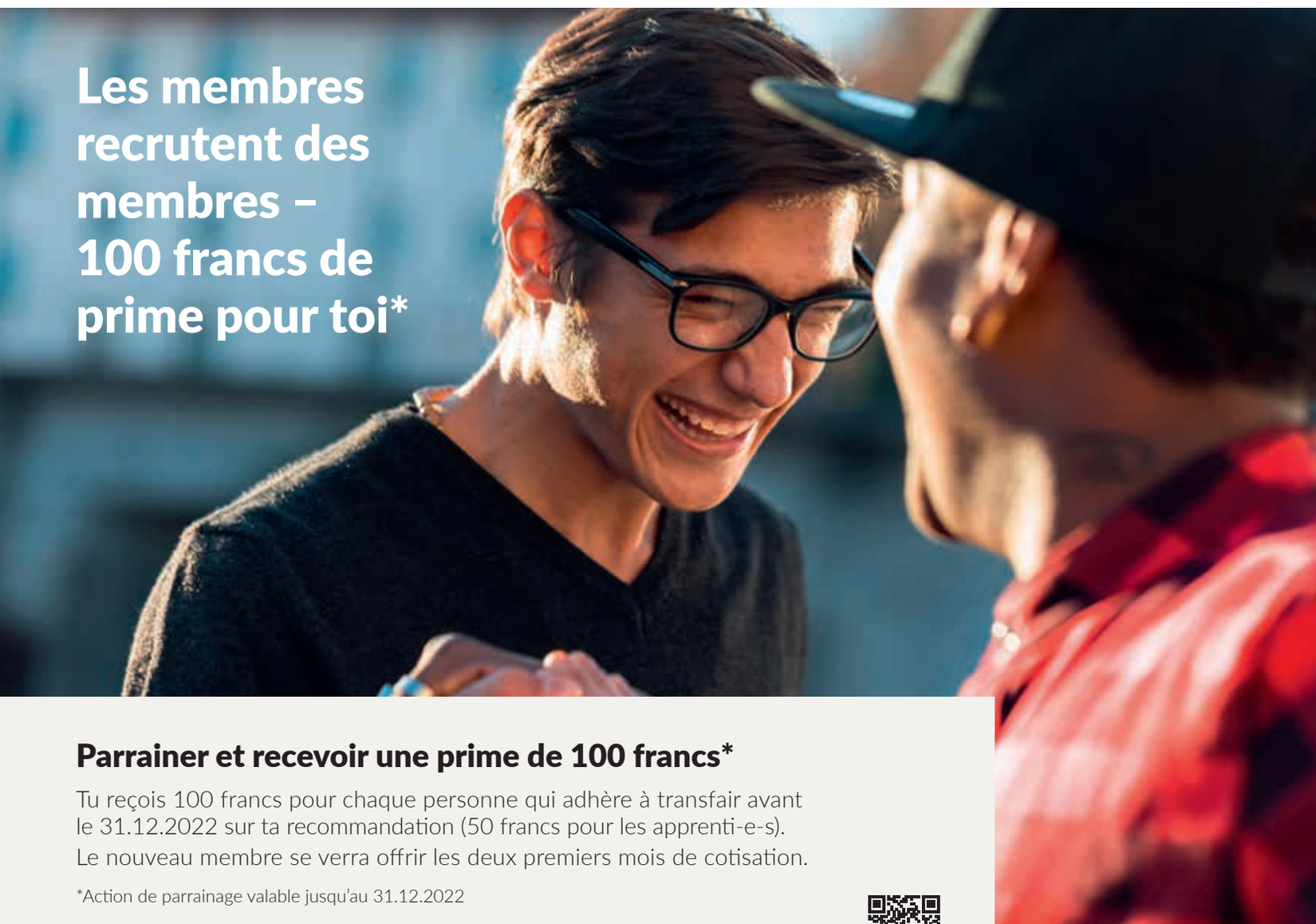
Les entreprises ont de la peine à trouver du personnel qualifié. Elles appellent à la prise de mesures ciblant le « réservoir » de main d'œuvre encore disponible : les femmes. Il est vrai que ces dernières sont celles qui occupent en majorité les emplois à temps partiel. Toutefois, le raccourci est rapide et inadéquat.

En effet, depuis quarante ans, les femmes n'ont pas attendu les appels de l'économie et de la politique pour reprendre pied dans le monde du travail après la naissance des enfants. Aujourd'hui, la grande majorité des femmes travaille, avec ou sans enfants. Parler du temps partiel, c'est parler de réalités diverses. Si les femmes ont réduit leur participation au marché du travail, c'est avant tout pour avoir une vie de famille et, osons le dire, pour permettre à leur compagnon de se consacrer entièrement à son travail. Le choix du temps partiel n'en est pas souvent un, tant les conditions-cadre étatiques et dans les entreprises sont insuffisantes. Il est souvent subi, comme pour ces femmes qui travaillent à temps partiel et souffrent de sous-emploi (une femme sur cinq). Sans parler de celles qui peinent à retrouver un emploi à la hauteur de celui qu'elles ont quitté quelques années durant. Pour résoudre le problème, il s'agit d'abord d'investir dans une véritable politique familiale, de meilleures conditions de travail, l'engagement des plus de 45 ans, l'accès à la formation continue ou dans des infrastructures d'accueil extra-familial abordables.

transfair
Ton syndicat

Le parrainage est doublement payant !

Tu es convaincu-e par transfair, et l'offre te plaît ? Dans ce cas, recommande le syndicat et ton parrainage sera récompensé par une prime. Le membre parrainé bénéficie également d'une offre préférentielle.



Parrainer et recevoir une prime de 100 francs*

Tu reçois 100 francs pour chaque personne qui adhère à transfair avant le 31.12.2022 sur ta recommandation (50 francs pour les apprenti-e-s). Le nouveau membre se verra offrir les deux premiers mois de cotisation.

*Action de parrainage valable jusqu'au 31.12.2022

transfair | Hopfenweg 21 | Case postale | 3000 Berne 14
T 031 370 21 21 | info@transfair.ch | www.transfair.ch/recommander

Scanner le QR code pour en savoir plus.