

# MAGAZINE

N° 2  
JUN  
2022

LE JOURNAL DES MEMBRES  
TRANSFAIR.CH



Rendement et intérêts: ce que tu dois savoir  
**CAISSES DE PENSION**

INDÉPENDANT.  
COURAGEUX.  
FIABLE.

## TABLE DES MATIÈRES

### transfair

La performance des caisses de pensions sous la loupe



07

### ICT

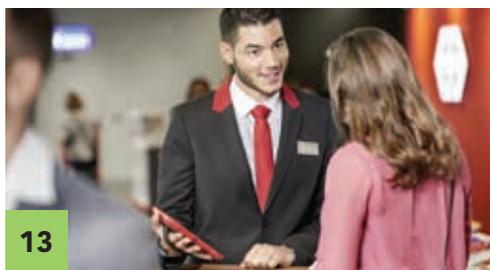
Conseil de fondation comPlan: voici les candidat-e-s de transfair



12

### TRANSPORTS PUBLICS

Les CFF continuent à fermer des points de vente desservis



13

### ADMINISTRATION PUBLIQUE

Mise à jour Office de la douane et de la sécurité des frontières



17

### POSTE/LOGISTIQUE

Grand entretien avec René Fürst



18

### transfair

Informations intéressantes	04
Assemblée des délégués 2022	05
Une résolution pour davantage d'égalité	06
transfair talk 2022	10
Le nouveau site internet est arrivé	21
Agenda	22
Pour finir – «Notre système de retraite a besoin de confiance»	23

### ICT

transfair talk 2022	10
---------------------	----

### TRANSPORTS PUBLICS

Nouvelle CCT CFF	
Cargo International en vue	14
CFF Cargo: plus de salaire pour les mécanicien-ne-s de locomotive	15

### ADMINISTRATION PUBLIQUE

Assemblée de branche 2022	16
Commentaire: une histoire de solidarité	17

### Couverture

© Robert Kneschke/AdobeStock

# EDITORIAL



**ALINE LEITNER**  
RESPONSABLE COMMUNICATION

*A. Leitner*

## CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR,

Le premier semestre a été mouvementé: il y a eu le transfair talk en avril, durant lequel transfair a discuté du manque de spécialistes ICT avec ses partenaires sociaux, des spécialistes issus de la branche ICT et des personnes en formation. Et le 28 avril 2022, transfair a mis en ligne son nouveau site internet tant attendu. Cela vaut la peine de jeter un coup d'œil sur [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch) et ses nombreux nouveaux contenus!

Les délégués ont aussi été actifs: en mai 2022, ils ont adopté la nouvelle stratégie, approuvé une nouvelle résolution sur l'égalité et élu un nouveau membre au comité. Dans les branches, il se passe beaucoup de choses: il y a une nouvelle CCT CFF Cargo International, transfair se bat contre la fermeture de points de vente et a réussi à obtenir plus de salaire pour les mécanicien-ne-s de locomotive de CFF Cargo. transfair est par ailleurs fortement impliqué dans divers groupes de travail pour les conditions de travail du nouvel Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières.

Les caisses de pension et leur avenir sont également un sujet sur lequel transfair est toujours présent. Dans l'article principal à partir de la page 7, tu apprendras pourquoi une représentation compétente des salariés est si importante. Les membres et salariés de Swisscom, de cablex et de localsearch devraient encadrer en grand la date du 23 septembre 2022 dans leur agenda: c'est en effet le jour des élections au conseil de fondation de la caisse de pension comPlan. Plus d'informations sur les candidat-e-s en page 12.

Et bien sûr, il y a eu le dernier jour de travail de René FÜRST, le désormais ancien responsable de branche Poste/Logistique. Pendant 10 ans, il s'est mis au service de transfair et de ses membres. Il passe cette période en revue à partir de la page 18. Bonne lecture.

## INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

#### transfair

##### C'est le ton qui fait la musique

Le profil 2022 est né sous influence musicale. Dans son rapport d'activité, transfair jette un regard sur les acquis de 2021 et se tourne vers l'avenir et vers des thèmes qui occuperont l'année 2022. L'objectif central: défendre les intérêts des membres et obtenir de bonnes solutions dans les négociations et les discussions avec les partenaires sociaux. Et dans ce domaine, transfair trouve toujours le ton juste. Scanne le QR-code pour lire le profil.



SCANNE LE QR-CODE POUR  
LIRE LE profil 2022.



#### ICT

##### CCT Swisscom: les négociations sont en cours

La négociation d'une CCT reste un pilier du partenariat social car elle définit pour plusieurs années les conditions d'emploi des collaboratrices et des collaborateurs d'une entreprise ou d'une branche. Il est donc de la plus grande importance d'obtenir un bon accord en faveur du personnel avec lequel l'entreprise trouve également son compte. Ce fut toujours le cas dans le cadre du partenariat social qui lie transfair à Swisscom. transfair met tout en œuvre pour que ce succès se poursuive pour les négociations actuelles.

#### TRANSPORTS PUBLICS

##### Facilités de voyage: accord conclu

- AG pour proches/retraités: rabais de 35 pourcent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Maintien du rabais de 50 pourcent (renouvellement sans interruption).
- Demi-tarif: rabais de 35 pourcent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Acquis gratuit pour les détenteurs d'un abonnement demi-tarif qui le renouvellent sans interruption.
- Cartes journalières/surclassement: acquis de 50 pourcent jusqu'au 31 décembre 2025; rabais de 35 pourcent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

##### Nouveau système salarial CFF et CFF Cargo

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022. Les salaires actuels du personnel CCT ont été intégrés. Les mesures salariales encore à négocier entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023.

#### POSTE/LOGISTIQUE

##### Perte d'un mandat majeur à Bienne: DMC supprime 155 postes

Direct Mail Company (DMC) – une filiale de la Poste – ne distribuera plus le journal gratuit «Biel/Bienne» le mardi. Il paraîtra désormais le jeudi, encarté dans le «Bieler Tagblatt» et le «Journal du Jura». En raison de la perte de ce mandat, DMC licencie 155 personnes au 1<sup>er</sup> septembre 2022. Comme il s'agit majoritairement de taux d'occupation faibles, cela correspond à 20,5 postes à plein temps. Dans le cadre d'une procédure de consultation, on examine maintenant si ces personnes pourraient travailler dans la distribution matinale de Presto, une autre filiale de la Poste. La distribution des quotidiens cités ci-dessus est assurée par Presto. transfair poursuit le dialogue.

#### ADMINISTRATION PUBLIQUE

##### Rencontre du partenariat social DFAE

Le 23 juin 2022, transfair a rencontré la Direction des ressources du Département fédéral des affaires étrangères. Les partenaires sociaux se sont entretenus sur des thèmes d'actualité concernant le personnel du département.

##### Rencontre du partenariat social Cda

La rencontre des partenaires sociaux avec le Chef de l'armée a eu lieu le 14 juin 2022. Les entretiens ont notamment porté sur l'état actuel du projet militaires de carrière 2.0 ainsi que sur d'autres affaires concernant le personnel.

#### 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: Aline Leitner, Lea Lüthy; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 4 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch; Interserv AG, www.interserv.ch. Imprimerie: Ritz Crossmedia AG, Berne; typographie: Elisa Bieri, Ritz Crossmedia AG, Berne. Images: Dirk Unger/campfire, Gaby Möhl/transfair, InsideCreativeHouse/AdobeStock, LIGHTFIELD STUDIOS/Adobe Stock, Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières, Robert Kneschke/AdobeStock, SBB Cargo International, SBB CFF FFS, TommyStockProject/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, Tumisu/Pixabay, Webalys/Iconfinder. Tirage certifié par la REMP 2022: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.  
COURAGEUX.  
FIABLE.

**transfair**

# AD 2022

## NOUVELLE STRATÉGIE ADOPTÉE

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

### POINT FORT: LA TENDANCE RELATIVE AU NOMBRE DE MEMBRES S'INVERSE.

Le 20 mai 2022, les délégués de transfair se sont réunis à Bellinzone pour leur assemblée annuelle. Outre l'élection de Fabienne Baraga au comité et l'adoption de la stratégie 2022-2026, l'accent a été mis sur la résolution «Faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle» qui demande une meilleure conciliation et davantage d'égalité.

Le co-président Thomas Ammann a ouvert l'AD en communiquant des informations importantes sur le déroulement de la journée et en adressant ses remerciements à tous ceux et toutes celles qui ont fourni un travail extraordinaire tout au long de l'année passée, marquée par le Covid-19. Il est particulièrement satisfait de l'engagement de transfair dans de nombreux domaines pour ses membres: les bons résultats des négociations et l'inversion de tendance en ce qui concerne la croissance du nombre de membres de 2,3 pourcent en sont la preuve.

#### Une résolution pour une meilleure conciliation et davantage d'égalité

transfair a mis l'équilibre travail-famille et l'égalité au cœur de sa résolution 2022. Car en Suisse, il y a encore trop d'obstacles à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Tu verras en page 6 quelles sont les revendications centrales de transfair.

#### En avant toute avec une nouvelle stratégie

Greta Gysin, co-présidente et conseillère nationale, a présenté la nouvelle stratégie 2022-2026: transfair y a défini la manière dont le syndicat entend façonner son avenir et les priorités politiques qu'il souhaite poursuivre. Avec cette nouvelle stratégie, le syndicat a également décidé d'introduire le tutoiement dès à présent.

#### Un nouveau membre au comité

Comme en 2021, des élections étaient également à l'ordre du jour cette année: d'une part, Karin Bosch a été réélue à la commission de gestion. D'autre part, transfair a le plaisir d'accueillir un nouveau membre au sein de son comité: Fabienne Baraga représentera les membres de l'Administration publique. Les délégués ont élu Karin et Fabienne à l'unanimité.

#### Merci, Ursula!

Après huit ans d'activité au sein du comité, Ursula Bürgi passe le flambeau à une autre personne compétente. Le projet le plus passionnant, déclare Ursula sur demande de transfair, fut la collaboration avec Employés Suisse et la création de la start-up «Further at Work». «Mettre quelque chose de nouveau sur pied, c'est une expérience que je n'aurais pas pu manquer en tant que membre d'un groupe de projet!» transfair n'aurait pas voulu se passer de la collaboration et de l'engagement d'Ursula pendant tout ce temps. Un grand merci pour ton engagement, Ursula!



Thomas Ammann et Greta Gysin



Tanja Brülisauer



Albane Bochatay



Kerstin Büchel



Bruno Zeller



Robert Métrailler



SCANNE LE QR-CODE POUR  
LIRE LA STRATÉGIE POLITIQUE.



# BALANCE

## VERS UNE CONCILIATION RÉUSSIE

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

Jongler entre vie professionnelle et vie privée n'est pas chose aisée en Suisse. Pourtant, trouver un juste équilibre est bénéfique autant aux employé-e-s qu'aux employeurs. Dans une résolution adoptée lors de son Assemblée des délégué-e-s, transfair demande des conditions-cadres adaptées.

### Des enjeux multiples

Les politiques de conciliation restent peu développées en Suisse. Elles jouent pourtant un rôle central face à de nombreux défis sociaux, économiques et démographiques. Dans sa résolution «Faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle», le syndicat demande aux entreprises et à la politique d'agir et pose notamment ces revendications:

- Améliorer les conditions-cadres pour l'accueil extra-familial d'enfants et le travail de care
- Mettre en place de modèles de temps de travail flexibles
- Etendre la durée des congés parentaux
- Eliminer les inégalités salariales entre les genres



SCANNE LE QR-CODE  
POUR LIRE LA RÉOLUTION.



**Tout argent est une opportunité.**

**Gestion de fortune professionnelle  
dès 1 franc de capital de départ.**  
[cler.ch/placements](https://cler.ch/placements)

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire. Pour les fonds stratégiques, nous renvoyons au prospectus et aux Informations clés pour l'investisseur. Vous pouvez vous les procurer gratuitement sur notre site internet sous [cler.ch](https://cler.ch) de même que sous forme papier dans toutes les succursales de la Banque Cler, auprès de la direction du fonds ou de la banque dépositaire.

\*La Banque Cler vous offre en tant que membre de transfair 10% de prime sur vos versements dans la Solution de placement qui dépassent 10000 CHF, et ce, jusqu'à un maximum de 500 CHF par an. Cette offre est valable pour les deux premières années après que la Banque Cler vous a enregistré comme membre. [cler.ch/transfair](https://cler.ch/transfair)

**Il est temps de parler d'argent.**

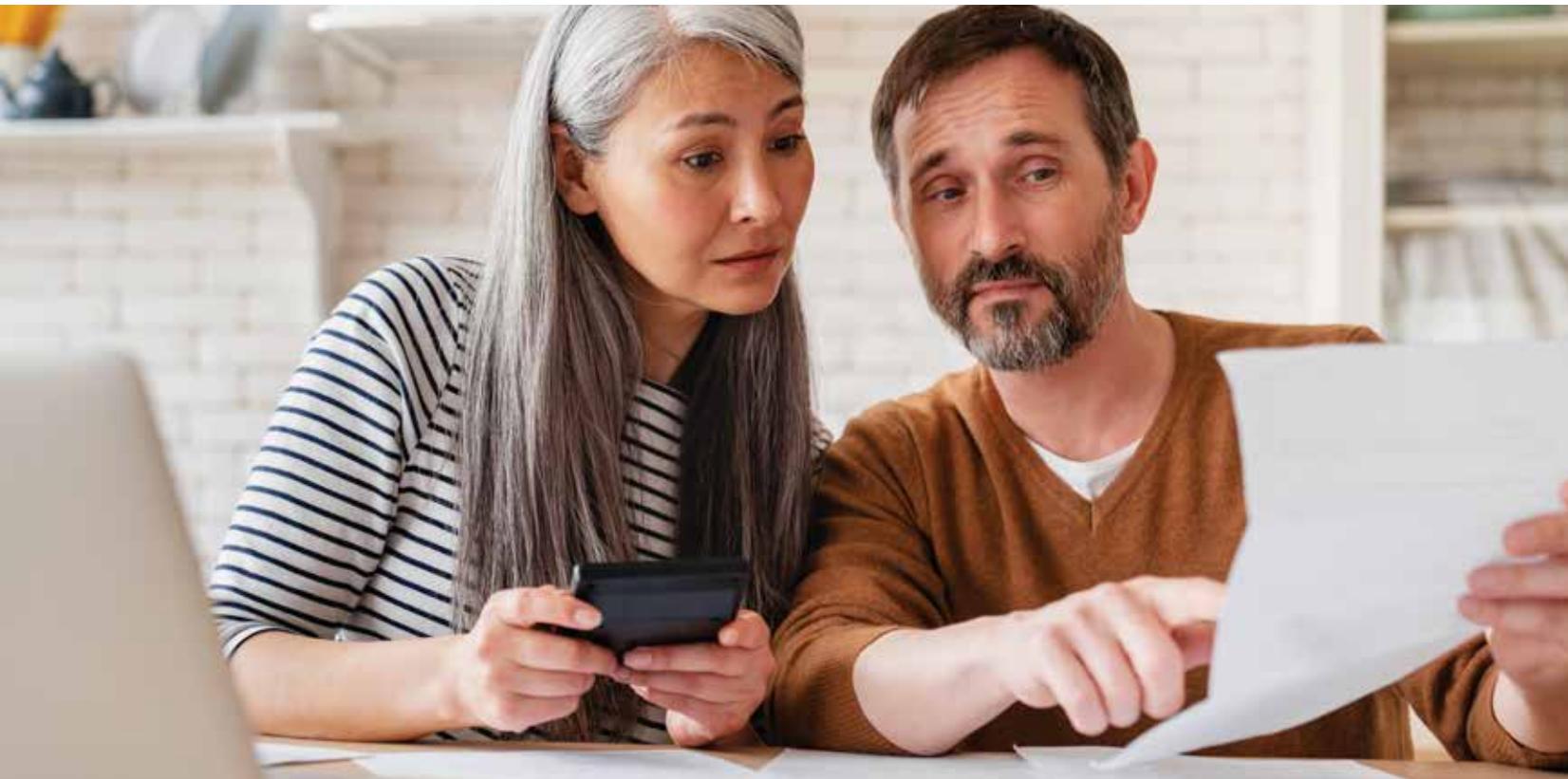
Bank  
Banque  
Banca

**CLER**

# INTÉRÊTS

## LES CAISSES DE PENSION SOUS LA LOUPE

TEXTE: LEA LÜTHY,  
COLLABORATRICE COMMUNICATION



**2021 a été une année fructueuse pour les caisses de pension. Des gains boursiers considérables, mais aussi de bons revenus immobiliers ont permis aux institutions de prévoyance d'obtenir des rendements élevés. Malheureusement, tous les salariés ne profitent pas de la même manière de cette bonne performance.**

Au cours de la deuxième année de pandémie, les caisses de pension (CP) ont réalisé un rendement moyen de plus de 8 pourcent, malgré des fluctuations parfois importantes sur les marchés financiers. Selon l'indice des CP, elles ont atteint plus du double de la va-

leur de l'année précédente, qui était d'environ 3,8 pourcent. Mais tous les salariés ne peuvent pas se réjouir de la même manière, car le taux d'intérêt varie fortement d'une CP à l'autre.

### Un taux d'intérêt minimal bas

C'est le Conseil fédéral qui définit la rémunération des avoirs de vieillesse des assurés. Il fixe chaque année le taux d'intérêt minimal. En 2022, c'était un faible 1 pourcent, comme au cours des cinq dernières années. Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair, s'engage pour que le Conseil fédéral augmente le taux d'intérêt minimal afin que tous les assurés profitent de bonifications d'intérêts plus importants. L'orga-

nisation faîtière estime que les réserves de fluctuation de valeur sont désormais suffisamment remplies pour qu'un meilleur taux d'intérêt soit possible en 2022.

### Voici comment se compose le capital vieillesse

La plupart des salariés cotisent à la prévoyance professionnelle pendant une quarantaine d'années. Le capital disponible à la retraite se compose des propres cotisations d'épargne et de celles de l'employeur ainsi que des intérêts versés par l'institution de prévoyance. Avec un taux d'intérêt minimal d'un pourcent et un capital vieillesse de 100'000 CHF, l'augmentation annuelle est de 1000 CHF. Avec un taux d'intérêt de 5 pourcent,

## TOUS LES SALARIÉS NE PROFITENT PAS DE LA MÊME MANIÈRE DES BONNES PERFORMANCES DE LEUR CAISSE DE PENSION.



la hausse annuelle serait de 5000 CHF – une différence considérable.

### La situation chez les partenaires sociaux de transfair

Avec un taux d'intérêt de 3,5 pourcent chacune, comPlan, la CP de Swisscom et de ses filiales, ainsi que la caisse de pension de la Poste se situent dans la moyenne inférieure des institutions de prévoyance suisses. La CP des CFF se situe encore plus bas avec 2,5 pourcent et PUBLICA, la CP de la Confédération, ferme la marche avec seulement 1,75 pourcent. Les raisons de ces différences au sein du service public sont, du moins en partie, d'ordre historique. Lorsque les PTT ont été transférées à Swisscom et à la Poste Suisse en 1998, les retraités du secteur des télécommunications ont continué à recevoir leur rente de la Confédération - ils sont donc devenus bénéficiaires de prestations de PUBLICA. En revanche, les CP des CFF et de la Poste ont repris tous les retraités lors de leur création. comPlan avait donc une meilleure situation de départ en termes de structure d'âge, ce qui se ressent encore aujourd'hui.

C'est aussi pour cette raison que les CP des entreprises proches de la Confédération ont généralement un taux de couverture plus faible (voir encadré). Ce qui signifie qu'elles n'ont pas suffisamment de réserves pour pouvoir répercuter l'ensemble de leurs rendements sur les assurés.

### Bases légales

Le cadre légal est le même pour toutes les CP. Conformément à la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, les institutions de prévoyance doivent être en mesure de remplir à tout moment les engagements pris ou de verser les rentes correspondantes. Comme chaque CP a une structure d'assurés et une situation de départ individuelles, le risque encouru doit être géré différemment lors des décisions de placement. La CP doit être prête à faire face à des cas de sous-couverture (voir encadré). La loi oblige les caisses de pension à prendre des mesures en cas de découvert. Dans la situation juridique actuelle, ces mesures sont exclusivement financées par l'employeur et les employés.

### BON À SAVOIR

#### Taux de couverture

Le taux de couverture met en relation le capital d'une CP avec ses versements aux retraités. Il y a excédent de couverture lorsque les obligations sont couvertes à plus de 100 pourcent. Sous-couverture, lorsqu'elles sont inférieures à 100 pourcent. Pour compenser les fluctuations des marchés des capitaux, toute institution de prévoyance qui investit elle-même sa fortune doit constituer une réserve. Celle-ci n'est possible que si le taux de couverture est supérieur à 100 pourcent et se compose, selon la stratégie de placement, de 10 à 20 pourcent de la fortune de prévoyance.

Un éventuel découvert doit être supporté et compensé par les assurés actifs et les employeurs. C'est pourquoi il est avantageux d'avoir une grande part d'assurés cotisants.

#### Primauté des cotisations

La primauté des cotisations est la norme pour les CP. Les versements à la retraite ou en cas d'assurance sont effectués sur la base des cotisations d'épargne versées plus les intérêts. L'avoir de vieillesse épargné au moment de la retraite est converti en une rente de vieillesse, en appliquant le taux de conversion alors en vigueur.



### **La raison des différences de performance**

Le principe est simple: pas de risque, pas de gain. Une performance élevée est généralement le résultat d'une stratégie de placement plus risquée, qui pourrait aussi signifier une perte d'argent. Les CP ayant une part relativement importante de bénéficiaires de rentes ou un faible taux de couverture peuvent donc prendre moins de risques qu'une institution de prévoyance ayant une part importante d'assurés actifs. En règle générale, cela se traduit également par un rendement plus faible et donc par une plus faible rémunération.

La possibilité d'offrir des intérêts supplémentaires dépend directement de la capacité de risque de la caisse. Il s'agit de trouver un équilibre entre des taux d'intérêt raisonnables et un risque supportable qui ne mette pas en péril la sécurité des avoirs d'épargne. En règle générale, on peut dire que les caisses de pension du service public ont tendance à suivre une stratégie de placement conservatrice, avec pour conséquence un rendement modéré.

Il est en principe souhaitable que les institutions de prévoyance fassent profiter les assurés de la plus grande partie possible des rendements obtenus. Mais il est important de savoir qu'une stratégie de placement pru-

dente et un taux d'intérêt bas signifient que la CP est plus sûre.

### **Les conséquences pour les assurés**

Dans la primauté des cotisations - le mode d'épargne de la CP pour ainsi dire (voir encadré) - le taux d'intérêt influence directement les prestations de vieillesse ultérieures. Les intérêts sont crédités sur l'avoir de vieillesse individuel de chaque personne assurée et augmentent ainsi l'avoir disponible au moment de la retraite.

Mais les taux d'intérêt ne sont pas le seul paramètre qui a une influence directe ou indirecte sur la rente. Des salaires plus élevés signifient des cotisations plus importantes à la prévoyance professionnelle et donc un capital d'épargne plus important. La plupart du temps, l'employeur est également plus généreux: ainsi, chez la majorité des partenaires sociaux de transfair, il est courant que les collaborateurs ne paient que 40 pour-cent des cotisations à la CP. Une autre différence concerne les versements dans la partie dite subrogatoire.

### **Comment optimiser?**

La structure d'une CP est complexe: chaque caisse a son histoire individuelle et

des structures d'âge spécifiques. Ces dernières années, les CP du service public ont travaillé dur pour minimiser le risque de sous-couverture. Avec succès! En 2022, les caisses se trouvent dans une situation beaucoup plus stable qu'auparavant.

Il est essentiel de savoir que les CP sont paritaires, c'est-à-dire que les employeurs et les salariés occupent le même nombre de sièges dans les organes de gestion. Ces derniers sont en effet responsables de la stratégie de placement. Grâce à sa propre représentation, le personnel peut participer aux décisions.

C'est pourquoi transfair met l'accent sur une représentation compétente des salariés dans les organes de la CP. En participant activement aux élections des organes de leur institution de prévoyance, les membres posent la première pierre des changements positifs.

La prochaine élection importante aura lieu en septembre 2022: comPlan réélit son conseil de fondation et transfair se présente avec une liste compétente (plus d'informations à la page 12).

# TALK

## SOLUTIONS FACE À LA PÉNURIE DE SPÉCIALISTES ICT

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION



VALÉRIE BERSET-BIRCHER, KLEMENTINA PEJIC, MARTIN CAMENISCH, SANDRA HUTTERLI ET RENÉ FÜRST (DE GAUCHE À DROITE)

**Le manque de spécialistes ICT en Suisse est un thème récurrent et une réalité. Il est urgent de trouver des solutions. Le 5 avril 2022, transfair a invité des partenaires sociaux, des personnalités issues de l'économie et des jeunes en formation au transfair talk 2022. Dans le cadre de différentes tables rondes, des solutions ont été thématisées.**

Dans son exposé introductif, Greta Gysin, coprésidente de transfair et conseillère nationale, constate que la Suisse - surtout en comparaison internationale - se porte bien en ce qui concerne son marché du travail et sa main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, les spécialistes manquent particulièrement dans le secteur ICT. Greta Gysin est convaincue qu'un par-

tenariat social progressiste peut être d'une grande utilité et apporter une plus-value.

### **Des solutions pour la promotion de la relève**

Sous la conduite de Valérie Berset-Bircher, ambassadrice, Nicolas Durville (CEO Zühlke SA), Serge Reymond (président Ecole42), Bruno Schumacher (responsable formation professionnelle La Poste Suisse) et Robert Métrailler (responsable de branche ICT de transfair) ont discuté de la meilleure manière de promouvoir la relève dans le secteur ICT. Les participants à la table ronde sont d'accord sur le fait qu'il faut fournir des efforts et donner de nouvelles impulsions dans plusieurs domaines. Avant tout, il faut mieux coopérer et dialoguer entre les différents acteurs (politique, entreprises, jeunesse, syndicats, corps enseignant) pour aboutir à

des solutions durables. La stratégie de nearshoring - soit la délocalisation d'emplois dans un pays proche - a montré ses limites et ne constitue pas la réponse adéquate à la problématique du manque de spécialistes ICT en Suisse.

### **La parole aux jeunes en formation**

Pour approfondir le débat et envisager l'avenir, des jeunes en formation ont pris la parole. Dans la discussion avec Maria Bandeira Santana, Sylvester Homberger, Thomas Moret et Guillaume Aubert, il est vite apparu que toutes sortes d'améliorations sont nécessaires pour que les jeunes - en particulier les femmes - puissent prendre pied dans le secteur ICT.

### **Le partenariat social et ses opportunités**

Martin Camenisch (responsable management du personnel & relations industrielles

## IL FAUT S'UNIR POUR RELEVER LE DÉFI.

La Poste Suisse), Sandra Hutterli (responsable unité People et Transformation CFF Informatique), Klementina Pejic, (responsable RH Swisscom, membre de la direction du groupe) et René Fürst (responsable de branche Poste/Logistique de transfair) ont parlé ensemble des chances et des défis à relever dans le partenariat social. Les trois représentant-e-s de Swisscom, des CFF et de la Poste ont souligné la qualité et l'importance de la collaboration avec les syndicats et les associations du personnel. D'autant plus que tous poursuivent le même objectif: créer un environnement de travail attractif pour le personnel.

Mais les avis divergent sur la forme que doit prendre cet environnement de travail attractif. Certains veulent pouvoir travailler de manière plus flexible en ce qui concerne le lieu de travail ou les horaires. D'autres au contraire ne le souhaitent pas. Dans la concurrence internationale pour la main-d'œuvre qualifiée, il faut une plus grande flexibilité et la suppression des obstacles administratifs; la protection dans la Loi sur le travail se base sur une vision industrielle dépassée, elle constitue aujourd'hui en partie un obstacle et ne reflète pas la réalité de tous. transfair est conscient que certaines personnes souhaitent davantage de flexibilité. Au niveau du partenariat social, il faut pouvoir aboutir à des conditions cadre qui permettent de répondre à cette demande, tout en protégeant la santé du personnel.

Ce qu'il faut retenir de la discussion: le partenariat social continuera à jouer un rôle important à l'avenir, car de plus en plus de défis nous attendent tous. Il est important de les affronter et de les accompagner ensemble, afin que la protection de la santé du personnel reste garantie.

### Il est temps d'agir

Pour transfair, il est clair que les solutions pour la pénurie précaire de spécialistes IT ne résident pas dans les délocalisations. Il faut réunir tous les acteurs politiques et économiques ainsi que le domaine de la formation et les syndicats, dans le but d'élaborer des solutions concrètes. transfair s'intéresse de près à ce sujet et reste en contact avec ses partenaires sociaux. Au niveau politique aussi, transfair reste mobilisé et étudie la possibilité de déposer des interventions politiques sur ce thème.



Valérie Berset-Bircher, Thomas Moret, Guillaume Aubert, Sylvester Homberger et Maria Bandeira Santana (de gauche à droite)



Greta Gysin



Valérie Berset-Bircher, Klementina Pejic et Martin Camenisch (de gauche à droite)

### UN APERÇU DES SOLUTIONS

- recruter des personnes issues d'autres filières, des personnes avec un handicap ou des personnes sans emploi
- renforcer la voie professionnelle duale et la positionner comme une option équivalente à la voie gymnasiale
- améliorer les conditions cadre – notamment sous la forme d'une meilleure conciliation entre travail et vie privée – pour que les spécialistes restent actifs dans toutes les situations de la vie
- rendre les métiers ICT attrayants pour les femmes
- une meilleure qualité de formation et un corps enseignant motivé et à la pointe de la technologie
- de meilleures possibilités pour une réorientation professionnelle
- unir les forces dans le partenariat social pour relever les défis ensemble



SCANNE LE QR-CODE POUR VOIR DES PHOTOS ET VIDÉOS DU transfair talk.



# COMPLAN

## LA LISTE transfair EST FINALISÉE

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,  
RESPONSABLE BRANCHE ICT

### PARTICIPER, C'EST DÉCIDER!

Les personnes assurées à la caisse de pensions comPlan méritent d'être représentées à la hauteur des exigences complexes inhérentes à la fonction de membre du Conseil de fondation. transfair a tout mis en œuvre pour composer une liste de candidat-e-s de qualité.



MASSIMILIANO BETTOSINI



BLAISE CORDAY



ANGELA DENZLER

Entre les électrices et les électeurs qui élisent leur représentation au Conseil de fondation et les candidates et candidats, une véritable relation de confiance doit s'instaurer. Comment ce lien peut-il se créer? La réponse se résume en un mot: crédibilité. C'est sur cet aspect que s'est focalisé le comité de branche de transfair, lors du processus de recherche des personnes candidates.

#### Une liste de qualité

transfairs s'est fixé comme objectif d'offrir un large choix aux électrices et aux électeurs en composant une liste éclectique. L'exercice est réussi: les candidates et candidats sont compétents, engagés et fiables. Et avant tout, ils sont très motivés à s'engager en faveur d'une caisse de pensions pérenne qui offre de bonnes prestations à l'ensemble des personnes assurées. Les candidates et candidats de transfair sont prêts à relever les nombreux défis posés dans le domaine de la prévoyance professionnelle et à défendre tes intérêts!

#### Un processus efficace

Le comité de branche a d'abord analysé les compétences requises pour une telle fonction. Puis il a étudié les profils de nombreux membres pour juger de la pertinence d'une éventuelle candidature. transfair a ensuite cherché à conduire des entretiens



DANIEL EGGER



YVO HOFER



ROLAND KOLLY



SUSANNA MEIERHANS

#### LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE transfair:

**Massimiliano Bettosini**  
Responsable régional SRC,  
Swisscom

**Blaise Corday**  
Partner & Account Manager,  
Swisscom

**Angela Denzler**  
Collaboratrice spécialisée IT,  
Swisscom

**Daniel Egger**  
Business Analyst, Swisscom

**Yvo Hofer**  
Data, Analytics & AI Engineer,  
Swisscom

**Roland Kolly**  
Projektmanager CX, cabling

**Susanna Meierhans**  
Secrétaire régionale  
de la Région Centre, transfair

individuels afin d'évaluer l'intérêt et la disponibilité des candidates et candidats. Il en résulte une liste de première qualité!

#### Ton soutien

Ta voix est essentielle! Par le biais de la plateforme digitale électorale, tu peux voter la liste transfair dès le 12 septembre prochain et motiver tes collègues à faire de même.

Ainsi, tu contribues à poser les jalons pour votre futur.



# RETRAIT

## DE MOINS EN MOINS DE GARES CFF DESSERVIES

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

### transfair CRITIQUE LA «TACTIQUE DU SALAMI» DES CFF.

La fermeture par étapes des points de vente desservis par les CFF se poursuit: cette année, elle concerne 13 gares. Cinq autres suivront début 2023. Ainsi, les CFF réduisent le nombre de leurs centres voyageurs desservis à 123. Les CFF tentent d'expliquer ces mesures de suppression par la forte augmentation des canaux de vente numériques, la baisse de la fréquentation et la faible demande pour les produits nécessitant des conseils. transfair est cependant extrêmement critique.

En matière de présence auprès des clients, les CFF suivent le comportement de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation des points de vente. Pour des conseils plus complexes, les gens se rendraient plus facilement dans les moyennes et grandes gares. transfair est conscient que les opérations simples peuvent être en grande partie réglées en ligne par les clients eux-mêmes. Néanmoins, les prétendues transformations de gares desservies en gares non desservies soulèvent toujours des questions stratégiques, opérationnelles et de personnel. Du point de vue de transfair, il est souvent impossible d'y répondre de manière pertinente. transfair exige des CFF qu'ils présentent à l'automne 2022 une vue d'ensemble de l'évolution des points de vente desservis par du personnel. La «tactique du salami» doit cesser!

#### Questions stratégiques

Aux questions de transfair si les gares concernées n'allaient pas soudainement redevenir stratégiquement importantes à l'avenir et être desservies, les CFF ont répondu par la négative. Ce ne serait pas le cas en raison de nouvelles offres et services de mobilité



qui passent par les canaux de distribution numériques. Les CFF s'attendent donc à ce que la clientèle se procure de nouveaux services de manière indépendante et en libre-service. Les CFF soulignent en outre que les fermetures des points de vente ont fait l'objet d'une large concertation avec tous les acteurs concernés, y compris les cantons. Dans le contexte stratégique, transfair regrette l'absence d'une vision à long terme et déplore qu'un domaine important du service public soit vidé de toute présence humaine. De ce fait, la vue d'ensemble et la planification demandées par transfair sont absolument nécessaires.

#### Questions opérationnelles

Bien sûr, une grande partie du travail se déplace vers les canaux de vente numériques. Cela entraîne une surcharge de demandes au Contact Center CFF (CC) à Brigue. Une

collaboration encore plus forte entre le CC et les centres voyageurs est donc importante. Du point de vue de transfair, des engagements en faveur du CC pourraient être prévus dans les gares qui doivent être fermées. Mais pour diverses raisons, les CFF voient les choses différemment et ne trouvent pas cette idée planifiable ni judicieuse.

#### Questions de personnel

Pour offrir des perspectives fiables aux collaborateurs de la vente desservie, il est nécessaire de mener une réflexion approfondie sur les lieux où les travaux et les collaborations peuvent être réalisés. De plus, il faut enfin clarifier sur quels sites de vente les CFF comptent encore à l'avenir. Chaque nouvelle tranche de fermetures gardée secrète attise les incertitudes du personnel, même si les CFF ne parlent pas pour l'instant de réduction de personnel.

# ACCORD

## CCT CFF CARGO INTERNATIONAL

TEXT: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LA NOUVELLE CCT EST SUR LES RAILS MALGRÉ DES NÉGOCIATIONS COMPLEXES.



L'année passée, les partenaires sociaux ont investi beaucoup de ressources dans le développement de la CCT CFF Cargo International. Le résultat des négociations a été consigné dans un procès-verbal des décisions. transfair a approuvé le résultat et signé ce procès-verbal qui correspond dans son cadre global à un compromis porteur d'avenir.

La voie vers cet accord a connu plusieurs méandres et retards: CFF Cargo International a même fini par résilier la CCT actuelle pour fin 2022. Malgré une recherche intensive de solutions et la mise en place temporaire d'une présidente désignée pour une commission de conciliation, un des syndicats ne s'est pas déclaré favorable à cette nouvelle CCT. Les autres parties ont réitéré le 25 mai 2022, à l'occasion d'une nouvelle ronde de négociations, leur volonté de con-

### LE COMITÉ DE BRANCHE ÉVOLUE

Sous la direction du président de branche Bruno Schäppi et du responsable de branche Bruno Zeller, le comité de branche s'est réuni à une séance de réflexion début juin 2022. Les participants, membres du comité issus des CFF, de CFF Cargo et de diverses ETC ainsi que quelques secrétaires régionales et régionaux ont élaboré une nouvelle vision de l'organisation du comité de branche. Plusieurs groupes ont défini la future organisation, les tâches et les responsabilités des membres ainsi que des points forts pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de transfair pour les transports publics. L'occasion de se réunir à nouveau physiquement a également servi en premier lieu à l'échange personnel entre les participants. Le congrès de branche votera sur les adaptations de l'organisation en novembre 2022.

clure la nouvelle CCT selon le procès-verbal décisif en question. La CCT encore en vigueur servira de base. La liberté contractuelle prévaut également dans le droit des conventions collectives (CCT): une nouvelle CCT peut être signée ou non par certains syndicats. Si un syndicat ne souhaite pas signer, il n'est plus partie contractante de ladite CCT.

### Nouvelle CCT dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023

transfair est satisfait du résultat. Avec cette volonté clairement exprimée, les travaux pour la mise en œuvre de la nouvelle CCT peuvent désormais débuter.

# PROGRÈS

## PROGRÈS POUR LE PERSONNEL DE LOCOMOTIVE B100

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

### LES POSSIBILITÉS D'INTERVENTION ÉLARGIES SONT ENFIN INDEMNISÉES.

Ces dernières années, transfair n'a cessé de réclamer des indemnités pour la flexibilité croissante des interventions du personnel des locomotives B100 Cargo. Les négociations avec CFF Cargo à ce sujet ont maintenant abouti. Un modèle de carrière apporte enfin de meilleures indemnités. Parallèlement aux négociations B100, les partenaires sociaux ont discuté d'autres questions de classification et d'indemnisation.

Dans le sens d'un modèle de carrière, un grand nombre de mécanicien-ne-s de locomotive de la catégorie B100 pourront passer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 du niveau d'exigences de base F (niveau 2) au niveau d'exigences G (niveau 3). Et ce, à condition qu'ils disposent des trois fonctions supplémentaires «Visite opérationnelle du train (BZU)», «Examineur wagons et chargement (PWL)» et «Télécommande par radio (TCR)». À cet effet, il a été convenu ce qui suit:

- Cat. B100 niveau 2: comme jusqu'ici et conformément à l'évaluation des fonctions, l'activité reste classée au niveau d'exigences F. Les collaborateurs/-trices qui ont réussi la formation PWL reçoivent annuellement une indemnité de 1500 CHF pour autant que cette activité soit exercée et que la qualification correspondante existe. L'indemnité est versée lorsque les formations «Visite opérationnelle du train (BZU)» et/ou «Télécommande par radio (TCR)» manquent et qu'ainsi un passage au niveau 3 n'est pas encore possible.
- Cat. B100 niveau 3: sur la base des fonctions supplémentaires exercées et d'une flexibilité d'employabilité accrue, l'activité obtient nouvellement le niveau d'exigences



- ces G. Lorsque les salariés passent au niveau G, ils obtiennent une augmentation de salaire d'au moins 2000 CHF. En même temps, l'indemnité annuelle PWL de 1500 CHF est supprimée, tout comme le forfait journalier doublé pour les mécanicien-ne-s B100 niveau 2 dans les tours au cours desquels ils conduisent une locomotive de ligne en circulation de train.
- Un passage du niveau 2 au niveau 3 intervient dès que les exigences selon la description de poste sont remplies. Il faut en particulier avoir achevé avec succès les formations «Visite opérationnelle du train (BZU)», «Examineur wagons et chargement (PWL)» et «Télécommande par radio (TCR)».

- Le changement de profil professionnel implique le passage du modèle de pré-retraite Valida au modèle Piora.
- Le versement unique temporaire ciblé de 3000 CHF pour la formation achevée de PWL est supprimé avec l'introduction du nouveau profil professionnel 2023. Les collaborateurs/-trices qui terminent avec succès la formation PWL en 2022 ont encore droit au versement unique.

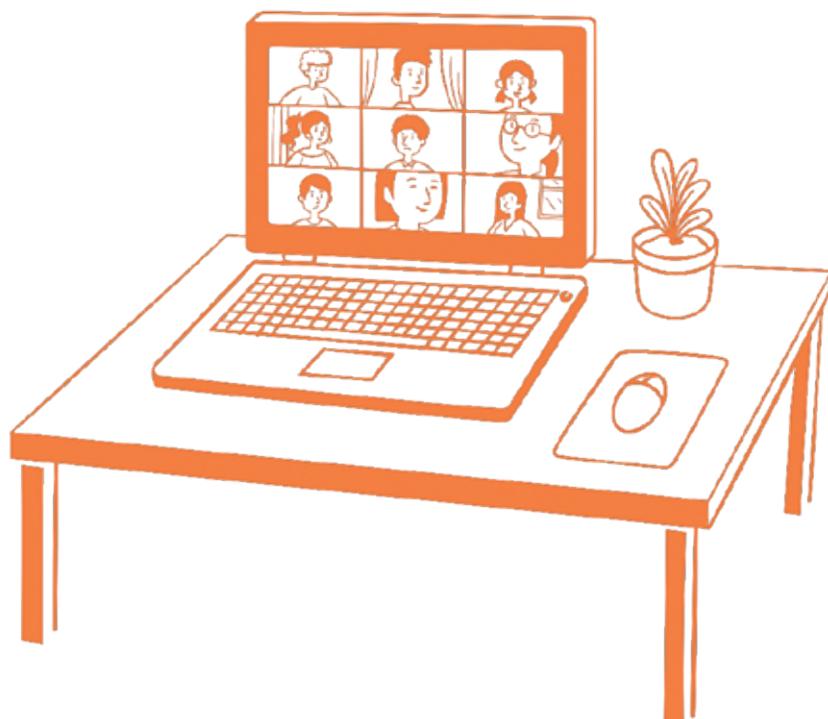
CFF Cargo accorde également au personnel de manœuvre A40 et Ai40 – avec module PWL – l'indemnité annuelle de 1500 CHF. De plus, la classification du personnel de locomotive B au niveau d'exigences H a été confirmée.

# RÉUNION

## ASSEMBLÉE DE BRANCHE NUMÉRIQUE

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

### VIF DÉBAT: UN NOUVEAU SYSTÈME SALARIAL.



#### NÉGOCIATIONS SALARIALES

##### transfair demande la compensation du renchérissement

transfair a déjà rencontré à deux reprises le conseiller fédéral Ueli Maurer en 2022 pour discuter des mesures salariales. L'objectif du syndicat est clair: l'accélération sensible du renchérissement doit être compensée! Le ministre des finances comprend cette revendication. Néanmoins, une décision concrète ne sera prise que lors des négociations de début novembre 2022. transfair demande la compensation du renchérissement car celui-ci est déjà de 2,5 pourcent en une année. Les experts s'attendent à un renchérissement annuel allant jusqu'à 3 pourcent. En fonction de l'évolution de la guerre en Ukraine et de la pandémie, cette valeur pourrait bien être dépassée.

**L'évolution réjouissante du nombre de membres, les thèmes actuels de la branche et du droit du personnel ainsi que l'état des travaux parlementaires en matière de politique de prévoyance: l'assemblée de branche a abordé de nombreux sujets concernant le personnel de la Confédération.**

Début avril 2022 a eu lieu la première assemblée de branche (numérique). Après les mots de bienvenue d'Oswald Tresch, président de la branche, et de Thomas Ammann, co-président de transfair, les membres ont discuté de sujets d'actualité dans la branche.

##### Implication étroite dans les essais pilotes

Outre l'évolution positive du nombre de membres et les aperçus de la situation actuelle des différents offices fédéraux, les adaptations à venir du droit du personnel étaient au premier plan de l'assemblée. Ainsi, la Confédération veut permettre aux offices de réaliser des essais pilotes: ils ont la possibilité d'expérimenter de nouveaux processus de travail pendant une durée limitée - un an, deux ans au maximum - sans qu'il soit nécessaire d'adapter les bases juridiques au préalable. transfair souhaite être étroitement associé à ces processus afin d'éviter d'éventuels débordements.

##### Attention aux adaptations du système salarial

Une autre adaptation concerne les changements prévus dans l'évolution des salai-

res. La Confédération étudie à cet effet un nouveau système qui utilise des bandes salariales internes et externes pour déterminer l'évolution individuelle des salaires. Là aussi, transfair collaborera étroitement afin de garantir que l'administration fédérale continue à disposer d'un système salarial équitable et équilibré.

##### Prochaine rencontre cet automne

L'assemblée de branche se réunit deux fois par an. La seconde rencontre de 2022 aura lieu le 27 octobre, vraisemblablement à l'institut Paul Scherrer PSI à Villigen. En cas d'intérêt, tu peux contacter Matthias Humbel (matthias.humbel@transfair.ch) ou ton secrétariat régional.

# OFDF

## LE PARLEMENT S'ACTIVE

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

### LA RÉORGANISATION AVANCE, LE CONSEIL DES ÉTATS INTERVIENT.

Les travaux concernant la réorganisation de l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF) avancent. Les partenaires sociaux se penchent sur les frais et les indemnités ainsi que sur les dispositions relatives au temps de travail. La Commission de gestion du Conseil des États (CdG-E) est intervenue et a critiqué l'OFDF.

Après avoir décidé de la classe de salaire pour la nouvelle fonction de base – voir la dernière édition du magazine – les partenaires sociaux poursuivent leur travail. Depuis, des résultats intermédiaires pour les futurs frais et indemnités ont été obtenus. L'accent est maintenant mis sur les dispositions relatives au temps de travail et la planification des interventions.

Parallèlement, les reclassements des autres fonctions de l'OFDF continuent. Mais sans que les syndicats y soient directement impliqués. L'OFDF informe au préalable les syndicats des résultats et des effets du nouveau classement.

#### La CdG-E critique l'OFDF

Entre temps, la CdG-E est également intervenue. Elle a critiqué fin mai 2022 le fait que l'OFDF ait anticipé la révision de la Loi sur les douanes en regroupant la douane et le Corps des gardes-frontière dans le domaine de direction Opérations, créant ainsi un fait accompli avant même que le parlement ne discute de cette loi. Par ailleurs, la CdG-E critique le fait que des points sensibles pour le personnel aient été définis trop tard. Par le passé, transfair avait déjà attiré l'attention sur ces points à plusieurs reprises.

La CdG-E demande que le personnel de la douane civile ne porte ni arme ni uniforme jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur les douanes. En outre, le nombre de personnes chargées de tâches de sécurité ne doit pas être nettement accru avant l'entrée en vigueur de la révision de ladite loi. transfair attend avec impatience la réponse du Conseil fédéral. Celui-ci a jusqu'au 23 septembre 2022 pour prendre position à propos des reproches formulés.



## COMMENTAIRE

**Matthias Humbel,**  
responsable  
de branche  
Administration publique



#### Une histoire de solidarité

*Dans une motion, l'UDC exige la solidarité de tous – ce qui résonne comme un discours social. Que se passe-t-il? Le parti de droite serait-il en train de vivre une transformation radicale? Loin de là. Car par solidarité l'UDC entend que les salaires dans l'administration fédérale doivent baisser.*

*Une motion en ce sens a été déposée en 2020. En 2020 et 2021, les salaires ont augmenté de 1,4 pourcent au total dans toute la Suisse. On ne comprend pas pourquoi et avec qui l'administration fédérale – malgré la charge de travail parfois très élevée pendant la pandémie – devrait se montrer solidaire en réduisant ses salaires. Avec sa proposition, l'UDC ne vise pas seulement l'administration fédérale. Elle demande notamment une clé de répartition fixe pour les évaluations du personnel. La manière dont chaque collaborateur est évalué dépendrait ainsi du niveau d'évaluation pour lequel le quota n'est pas encore atteint. Tant d'économie planifiée de la part d'un parti qui se qualifie de libéral, c'est tout de même étonnant.*

*Les réductions de salaire doivent être traitées prochainement par le parlement et devraient heureusement échouer grâce au bon sens de la majorité. En ce qui concerne l'évaluation des prestations, le Conseil fédéral a déjà décidé d'examiner cette partie du système salarial. transfair va également y apporter sa contribution. Et veiller à ce que la solidarité et l'évaluation des prestations ne soient pas poussées jusqu'à l'absurde.*

# MERCI!

## transfair PREND CONGÉ DE RENÉ FÜRST

TEXTE: LEA LÜTHY,  
COLLABORATRICE COMMUNICATION



Entre octobre 2012 et avril 2022, René Fürst a largement contribué aux évolutions de la branche Poste/Logistique, en sa qualité de responsable de branche. Il a désormais pris une retraite bien méritée. Il jette un regard en arrière, sur une période intense, marquée par d'importants changements.

transfair a rencontré René Fürst pour un entretien, afin d'évoquer avec lui les souvenirs des années passées et d'envisager ce que l'avenir peut apporter à la branche Poste/Logistique.

**Cher René, tu as fait preuve d'un énorme engagement pour la branche et tu as toujours été actif. Maintenant tu as soudain beaucoup de temps libre. Comment te sens-tu?**

Ce fut une période intense chez transfair. Mon agenda était toujours rempli de négociations et de recherches de solutions pour divers problèmes; toutes ces obligations ont disparu. C'est un changement important. Mais je ne m'ennuie pas. Je rentre de Toscane où j'ai dirigé la très performante délégation suisse de 60 personnes aux championnats d'Europe de course à pied. Avec nos drapeaux, cloches et cris de joie, notre présence n'est pas passée inaperçu et l'ambiance était incomparable (rires).

**Jetons un regard en arrière. Comment le monde de la branche a changé en cette dernière décennie?**

Le changement a été énorme. Lorsque j'ai pris la fonction de responsable de branche, nous avons négocié trois conventions collectives de travail (CCT) pour toute la branche. On en est à 13 aujourd'hui! La charge de travail a beaucoup augmenté. Et la

## «GRÂCE À SON APPROCHE CONSTRUCTIVE ET ORIENTÉE VERS LES SOLUTIONS, TRANSFAIR A OBTENU BEAUCOUP POUR LES SALARIÉS.»

structure de la Poste a beaucoup évolué. Elle est devenue bien plus complexe. Il y a eu de nombreux investissements dans l'automatisation, l'infrastructure et la technique. La digitalisation et le recul du volume de lettres ont joué un rôle central, c'est certain. Les processus ont été optimisés et les tournées de distribution regroupées. La pression en termes de temps et de performance qui pèse sur les épaules des salariés s'en est trouvée considérablement accrue. Dans les filiales de RéseauPostal, les versements et donc la fréquentation ont drastiquement baissé. Cela a entraîné une forte réduction du nombre de filiales et des heures d'ouverture. Les offices de poste ont été remplacés par des agences – sans personnel postal spécialisé. Cela a non seulement un impact sur le personnel, mais aussi sur le service public. Les prestataires de services de distribution comme Swiss Post Solutions ou Presto ressentent de manière tout aussi drastique le passage de l'imprimé vers le numérique. Dans un marché déjà très compétitif, les conditions de travail sont ainsi devenues encore plus précaires pour les salariés.

### Quel rôle a joué transfair dans ces changements?

transfair s'est toujours concentré sur son cœur de métier: protéger l'intégrité des salariés en tant qu'êtres humains et veiller à de bonnes conditions de travail. En tant que responsable de branche, j'ai toujours eu conscience que la Poste doit continuer à se développer pour assurer son existence. C'est la seule façon de préserver la majorité des emplois. Nous nous trouvons dans une évolution où les terminaux numériques déterminent de plus en plus notre vie (de travail). On ne peut pas arrêter de tels changements. Mais on peut contribuer à les

façonner et à les rendre plus favorables au personnel grâce à un dialogue critique. Dans ce domaine, transfair a fait du bon travail.

### Y a-t-il eu des moments-clés qui te sont restés en mémoire?

Il y a quelques années, le taux d'intérêt technique de la caisse de pension (CP) de la Poste a été abaissé. Afin de garantir le niveau des rentes, transfair a négocié un paquet de compensation de pas moins de 1,4 milliard de francs. Ce montant énorme a directement profité aux comptes d'épargne de la CP des collaborateurs. J'étais alors pas peu fier de mon travail (sourit). Ou un exemple plus récent: les primes Covid. C'était une idée de transfair. Là aussi, les collaborateurs ont reçu un signe directement perceptible grâce à l'engagement du syndicat.

### Comment as-tu vécu les échanges dans le partenariat social ces dernières années?

Une chose est sûre: la confiance est le fondement d'un bon partenariat social. Les membres qui participent aux délégations et aux comités en constituent la base grâce à leurs vastes connaissances. Cela vaut de l'or. Bien sûr, la Poste négocier

cie de manière dure – vraiment très dure. Mais elle n'a pas pour objectif d'arnaquer ses collaborateurs. J'avais en face de moi des partenaires de négociation honnêtes et loyaux. L'approche constructive et orientée vers les solutions de transfair a été très appréciée - de cette manière, j'ai pu obtenir beaucoup de choses avec mes délégations, en faveur des salariés.

### Tu as eu des échanges étroits avec la commission de la branche et de nombreux membres. Que souhaites-tu leur transmettre?

Participer à la construction de son propre avenir est fondamental! C'est pourquoi vous devez participer où vous le pouvez et faire part de vos préoccupations, de vos suggestions et de vos doutes. Car celui qui ne participe pas au pilotage se fait piloter.



René Fürst



Délégation de négociation CCT 2019



Avec l'ancienne Conseillère fédérale Doris Leuthard



### Comment évalues-tu les points chauds à venir et quels sont tes souhaits pour l'avenir de la branche?

La numérisation doit être au service de l'homme et non l'inverse. Tel doit être le credo du secteur. C'est ainsi que peuvent naître des produits innovants qui, à leur tour, garantissent et génèrent des emplois. Celui qui travaille dans le service public a une grande responsabilité envers la population. Cela donne du sens. Je souhaite que ce sens ne se perde pas et que les entreprises et le personnel le vivent davantage et en prennent conscience.

### Et quels sont tes projets personnels?

Pour l'instant, les choses simples sont au premier plan: se promener en forêt et profiter de l'air frais, passer du temps avec la famille et les amis et bien sûr courir. Mon cœur bat pour ce sport et, même si je dois désormais y aller un peu plus doucement, je suis aussi un amoureux du sport. J'ai toujours une certaine ambition (rires).

### MERCI

Un grand merci, cher René, d'avoir pris le temps de répondre à nos questions. transfair et ses membres te souhaitent le meilleur pour l'avenir et te montrent une fois encore leur gratitude pour ton infatigable engagement.



## Vacances et loisirs – monstre avantageux !



### Reka-Pay : avec un rabais chez transfair

En tant que membre transfair, vous bénéficiez d'un **rabais de 10%** sur l'avoir Reka-Pay, avec une limite de retrait de 550 francs par année.

Offrez-vous plus pour votre budget et payez vos vacances et vos loisirs en Suisse avec Reka-Pay. [reka.ch](https://reka.ch)

REKA, POUR ENCORE PLUS.

**reka** ARGENT

# ONLINE

## LE NOUVEAU SITE INTERNET EST ARRIVÉ

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

**CONVIVIAL ET CLAIR – [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch) PROPOSE BEAUCOUP DE CHOSES.**

À l'issue de près d'un an et demi d'un travail intense, il est là: le nouveau site internet moderne de transfair! La nouvelle plateforme numérique met l'accent sur les besoins de ses membres et convainc par un design rafraîchi. Elle offre en outre toute une série de nouvelles fonctions et beaucoup plus de contenu et de détails.

Les équipes de transfair et de l'agence web Campfire ont fourni un excellent travail et sont fiers de présenter un site internet qui répond aux souhaits des membres de disposer d'informations plus détaillées et plus ciblées. Il est conçu de manière plus claire et résiste également à divers tests d'accessibilité. Les personnes handicapées ou ayant besoin d'adaptations pourront donc également en profiter.

### Les principales nouveautés

En plus des «anciennes» informations relookées, le site internet comprend de nouvelles rubriques et fonctions:

- Guide & CCT: dans cette rubrique, tu pourras télécharger toutes les conditions de travail. Tu y trouveras également des conseils rédigés par les expert-e-s de transfair sur des thèmes importants relatifs au travail.
- Branches & partenaires sociaux: les plateformes dédiées aux branches sont plus détaillées et offrent une meilleure vue d'ensemble. Tu peux désormais sélectionner ton employeur afin de recevoir des informations encore plus spécifiques.
- Devenir membre: cette page n'est plus «seulement» un formulaire d'adhésion. Tu y trouveras désormais aussi un aperçu des 33+ avantages que t'offre transfair, et tu pourras ainsi plus facilement et plus rapidement convaincre tes collègues d'adhérer à transfair à leur tour.



- Questions fréquentes: tu trouveras ici les questions les plus fréquentes ainsi que de brèves réponses informatives.

### Le nouveau concept en bref

À la suite d'ateliers internes et externes et des tests en live avec des membres, le nouveau site internet a vu le jour, avec des éléments plus frais, plus de contenu et un design plus moderne. Toujours en ligne de mire: les besoins des membres et les quatre principes suivants:

- Personnel: de grandes images et des illustrations avec des personnes, les photos des interlocuteurs et le tutoiement.
- Convivial: un doux beige clair, les couleurs des branches par touches discrètes et des illustrations et photos sympathiques invitent à s'attarder.
- Engagé: grâce à une plus grande diversité et avec les nouvelles rubriques «flash news & guide», transfair montre son engagement quotidien.

- Focalisé: 1 colonne pour que le regard soit attiré par un seul élément, et court & percutant avec les flash news.

### Merci!

La création d'un nouveau site internet est un «travail de titan». La petite équipe web, composée de Giuliana, Lea, Manuel et Nadine, a vraiment fait un excellent travail sous la direction d'Aline. Merci pour votre engagement incroyable, pour tout le cœur que vous avez mis dans ce projet et pour les magnifiques idées que vous avez mises en œuvre. Sans vous, cette nouvelle présence web convaincante n'aurait jamais pu voir le jour. Un immense merci aussi à Campfire. La collaboration est aussi formidable que le résultat final.



SCANNE LE QR-CODE  
POUR ACCÉDER AU  
NOUVEAU SITE INTERNET.



# BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

# AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

## PROCHAINE PARUTION

No° 3, 26 septembre 2022

## DÉLAI D'INSERTION

16 août 2022

## TOUTES LES BRANCHES

### transfair

#### Summer Action Event

Dimanche 17 juillet 2022

Plonge avec transfair dans le monde mystérieux des grottes du Hölloch à Muotathal

**Quoi:** Expédition dans le deuxième plus long réseau de grottes d'Europe

**Où:** Rendez-vous dès 11h au parking près du Hölloch (Stalden 15, 6436 Muotathal)

**Début:** 11h, parking

**Fin:** 17h, sortie des grottes

**Coût:** Gratuit pour les membres de transfair. Non-membres 100 CHF.

#### Bon à savoir:

- Places limitées – événement pour les jeunes jusqu'à 35 ans
- Inclus: guide de spéléologie dipl., entrée au Hölloch, équipement (casque, lampe frontale, bottes en caoutchouc, gants), frais de stationnement au Restaurant Hölloch, apéro dans les grottes
- A emporter: de quoi faire des grillades et panier-repas. Chaussettes chaudes. Sous-vêtements thermiques longs ou pull à col roulé fin, legging/pantalon de jogging. Plus des vêtements chauds et résistants qui ne craignent rien, et des habits de rechange pour le retour. Alternative: location d'une combinaison de spéléo pour 25 CHF par personne (aux frais des participants)
- Aucune expérience requise en matière d'escalade ou de grottes
- Température dans les grottes 5 degrés

#### Inscrivez-vous! Places limitée!

Délai d'inscription 1<sup>er</sup> juillet 2022 auprès de:

Philipp Bernhardt, philipp.bernhardt@transfair.ch, M 075 420 36 39.



transfair

## RESSOURCES HUMAINES

transfair se réjouit de pouvoir compter sur le renfort de Diego Frieden: il a pris ses fonctions de secrétaire central et responsable suppléant de la branche Poste/Logistique le 1<sup>er</sup> juin 2022. Il succède à Kerstin Büchel, la nouvelle responsable de branche. Avec lui, c'est une personne expérimentée sur le plan syndical, bien formée et maîtrisant les langues qui s'engage pour les membres de transfair. Depuis l'obtention de son diplôme d'économie politique à l'université de Fribourg, cet homme de 37 ans a travaillé chez Syna qui fait partie de l'organisation faitière de Travail.Suisse. Il habite près de Fribourg où il est également engagé au niveau politique. Bienvenue dans l'équipe! transfair se réjouit de cette collaboration.

En même temps, transfair prend congé de René Fürst, le responsable de longue date de la branche Poste/Logistique. Tu trouveras son entretien de départ à partir de la page 18. Merci pour ton engagement, René.

## POSTE / LOGISTIQUE ICT

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Aeschenplatz–Landauer «Gröttli»

Montag, 4. Juli 2022

Wir besammeln uns um 13.30 Uhr am Aeschenplatz beim Hammering Man. Von dort aus wandern wir 1 Stunde ins Kleinbasel zu Irene ins «Gröttli».

Nichtwanderer fahren mit dem Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und gehen links ins Landauer-/ Rauracherweglein zum Gartenrestaurant Gröttli.

#### Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung St. Jakob Basel-Arlesheim

Montag, 8. August 2022

Wir wandern vom St. Jakob der Birs entlang bis zur Sportanlage in Arlesheim zum verschobenen Jubiläumsmittagessen, ca. 1 Stunde und 15 Minuten (alles flach). Treffpunkt um 10 Uhr bei der Haltestelle St. Jakob der Tramlinie 14. Nichtwanderer fahren mit dem Tram Nr. 10 bis Stollenrain Dornach. 12 Minuten bis Kanalstrasse 1 Arlesheim.

#### Anmeldung und Infos bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18, hugowicki@bluewin.ch

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Jahresausflug

Montag, 5. September 2022

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Frankreich und Deutschland. Besammlung: 8 Uhr, Meret Oppenheim-Strasse. ID oder Reisepass nicht vergessen. Auch CHF oder EUR sollten im Portemonnaie sein. Evtl. auch eine Maske.

#### Infos und Anmeldung bis 27. August 2022:

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

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Rodersdorf

Montag, 3. Oktober 2022

Wie letztes Jahr gehen wir ins «Burestübli» nach Rodersdorf. Treffpunkt um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Minuten ins «Burestübli Sonnenhof»

und wieder zurück. Achtung: Tram fährt nur alle 30 Minuten bis nach Rodersdorf

#### Weitere Infos gibt es bei:

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

## TRANSPORTS PUBLICS

### Pensionierte Sektion Basel

#### Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 20. Juli 2022

Treffpunkt um 7.40 Uhr, Schalterhalle Bahnhof SBB Basel, Basel ab 7.55 Uhr, Luzern an 9.05 Uhr mit Umsteigen in Olten (8.25 Uhr/8.30 Uhr). Zürich HB ab 8.10 Uhr, Luzern an 8.51 Uhr. Kaffee mit Gipfeli im Restaurant tibits. Um 10.06 Uhr Richtung Brünig. Brünig-Hasliberg an 11.03 Uhr, ab 11.08 Uhr, Hasliberg Reuti an 11.35 Uhr. Anschliessend mit Seilbahn auf die Mägisalp zum Mittagessen. Mittagsprogramm und Rückfahrten je nach Wetter.

#### Anmeldungen bis 16. Juli 2022 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37, oder an Ernst Kottmann, T 061 811 19 75, M 079 548 51 42





transfair

#### GRAND CONCOURS 2021 – VOICI LES GAGNANTS

MARTIN FRIEDLI SE RÉJOUIT DE SON PREMIER PRIX: UN VÉLO ÉLECTRIQUE DE LA MARQUE DE QUALITÉ FLYER. LE BON LUI A ÉTÉ TRANSMIS PAR FRITZ BÜTIKOFER, L'HEUREUX GAGNANT VA POUVOIR CHOISIR LUI-MÊME SON MODÈLE PRÉFÉRÉ.

LA JOIE A ÉGALEMENT ÉTÉ GRANDE CHEZ LES GAGNANTS DES DEUX SMARTPHONES: ROGER CAVATORTA A REÇU UN IPHONE, ET LE SAMSUNG GALAXY A ÉTÉ REMIS À SILVIO RUBERTI. TRANSFAIR FÉLICITE LES TROIS CHANCEUX ET LEUR SOUHAITE BEAUCOUP DE PLAISIR AVEC LEURS GAINS.



#### POUR FINIR



THOMAS BAUER, RESPONSABLE  
POLITIQUE ÉCONOMIQUE, TRAVAIL.SUISSE

## NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE NÉCESSITE CONFIANCE ET SÉCURITÉ

Un système de retraite doit garantir deux choses: premièrement, il doit donner aux assurés la certitude que les retraites, qui ne seront peut-être dues que dans plusieurs décennies, pourront effectivement être versées. Deuxièmement, il doit pouvoir garantir aux assurés que les retraites seront suffisamment élevées.

La prévoyance professionnelle a un problème majeur avec le montant des retraites. Ces dernières années, des retraites trop basses ou des coûts en hausse avec des retraites qui n'augmentent pas ont provoqué la stagnation des pensions. L'objectif d'obtenir un niveau garanti des retraites est chancelant. En outre, la loi ne prévoit aucune compensation de protection contre l'inflation. L'AVS n'a pas ce problème. L'indice mixte permet de prendre en compte les augmentations de salaire et de prix dans le montant de la pension. Mais l'AVS a besoin de plus d'argent en raison du nombre élevé de personnes atteignant l'âge de la retraite. Le Parlement a manqué l'occasion d'assurer le financement à long terme alors que les conditions pour cela étaient très favorables. Il a été décidé de ne pas le faire car cela compromettrait l'objectif de la réforme à venir – repousser l'âge de la retraite pour les femmes et les hommes à 66 et 67 ans. Une AVS sous pression financière facilite le report de l'âge de la retraite pour tous. Mais elle fragilise la confiance en notre œuvre sociale la plus importante. C'est aussi pour cela qu'il faut mettre un terme à la réforme AVS21. Il faut un financement social supplémentaire qui inspire confiance et sécurité à tous les salariés et rende possible une sortie de la vie active dans la dignité.

EQB

# EXCLUSIF: RABAIS FLOTTE POUR LES MEMBRES TRANSFAIR.

Entrez dans une nouvelle ère de mobilité avec un rabais flotte attractif: en tant que membre transfair, vous bénéficiez par exemple du nouvel EQB entièrement électrique, offrant jusqu'à sept places et avec une autonomie jusqu'à 474 km, à des conditions de flotte spéciales – valables sur l'ensemble des voitures particulières de Mercedes-Benz.



En profiter  
maintenant



EQB 350 4MATIC, 292 ch (215 kW), 21,0 kWh/100 km,  
catégorie de rendement énergétique: A.

