

The logo for 'transfair' is located in the top left corner. It consists of the word 'transfair' in a lowercase, sans-serif font, followed by a stylized icon of a person with arms raised, suggesting a jump or a dance move.

N° 3 septembre 2024

magazine

Le journal des membres



Retour au travail
Un chemin semé d'embûches

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Retour au travail : réintégrer le marché de l'emploi	05
Un nouveau directeur pour transfair	21
Agenda	22
Été, soleil, action : l'événement pour les jeunes en images	23
Pour finir	23

ICT

Entretien avec le président de branche Jean-Daniel Page	08
Moins de places d'apprentissage chez Swisscom	09

Transports publics

CCT CFF et CFF Cargo : toujours un gage de stabilité de l'emploi ?	10
transfair demande une meilleure protection dans les TP	11
Obligation de conclure une CCT dans le transport international de voyageurs ?	12
Des membres de transfair ont contribué à l'ouverture du nouveau tunnel de l'Albula	13

Poste/Logistique

Nouvelle CCT pour Poste CH et PostFinance	14
Grand cinéma : congrès de branche Poste/Logistique	16

Administration publique

Élections importantes chez PUBLICA	18
Déclaration d'intention pour plus de règles dans le domaine des EPF	20

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Chaque année, des milliers de personnes tentent de réintégrer le marché du travail en Suisse. Concrètement, ce sont des femmes. Ce sont toujours elles qui font le plus souvent une pause professionnelle lorsqu'elles ont des enfants. Mais le chemin du retour à l'emploi est semé d'embûches. De nombreux métiers ont connu des changements technologiques importants, ce qui nécessite de toutes nouvelles compétences. De plus, les femmes qui reprennent le travail ont souvent un réseau limité qui les aiderait à trouver un nouvel emploi. Plus longtemps elles se sont éloignées du marché du travail, plus ces facteurs entrent en ligne de compte.

transfair est d'avis que les femmes qui souhaitent reprendre le travail ont besoin d'un meilleur soutien. Valérie Borioli Sandoz, responsable politique de l'égalité et conciliation chez Travail. Suisse, explique en page 5 de ce numéro du magazine comment cela pourrait se présenter exactement.

transfair veut également de bonnes conditions cadre, c'est-à-dire de bonnes conditions de travail, pour le personnel des CFF : le syndicat négocie actuellement la prolongation des conventions collectives de travail (CCT) – plus d'informations à ce sujet en page 10. Pour le personnel de la Poste, la nouvelle CCT est enfin sous toit après de longues négociations (page 14).

Le changement à la tête de transfair est lui aussi acté : je remplace depuis début juillet l'ancienne directrice Tanja Brülisauer. C'est un honneur pour moi de suivre les traces de Tanja, qui a dirigé transfair pendant 15 ans avec beaucoup de succès et de passion. Je me réjouis de ma nouvelle tâche ! Et je te souhaite une bonne lecture.

Manuel Murer

Directeur transfair



Informations intéressantes

Brèves informations sur des activités importantes des branches; elles montrent ce que transfair entreprend et réalise pour ses membres.

transfair

Annonce-toi et reçois un remboursement

En tant que membre de transfair, tu paies une cotisation de membre, et tu es à ce titre exempté-e de la contribution de solidarité de ton employeur. Si tu paies tes cotisations de membre au moyen d'une facture ou d'un LSV/DD et qu'une déduction de contribution de solidarité figure sur ta fiche de salaire, adresse-toi à transfair pour un remboursement. Pour que transfair puisse te rembourser le montant, le syndicat a besoin des informations suivantes te concernant.

- Fiches de salaire 2023
- IBAN ou compte postal

Tu peux faire parvenir ces informations à info@transfair.ch.

ICT

Négociations CCT localsearch

Depuis fin août, transfair négocie une nouvelle convention collective de travail (CCT) avec localsearch. L'objectif du syndicat est que le personnel de localsearch puisse bénéficier pour les années à venir d'une CCT modernisée et tournée vers l'avenir, renforçant notamment la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et l'attractivité des conditions de travail. La nouvelle CCT doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Transports publics

Échange avec le Conseil d'administration des CFF

Fin août, le Conseil d'administration (CA) des CFF et les syndicats se sont rencontrés pour leur échange annuel. Les débats parlementaires en cours continuent de faire l'objet d'une grande attention : les CFF ont besoin de moyens financiers suffisants – ceux-ci renforcent directement le service public et les conditions d'engagement. L'ouverture du transport ferroviaire international de voyageurs reste une inconnue (voir aussi page 12).

transfair salue le fait que le CA s'intéresse désormais aussi aux agressions contre le personnel. Le Conseil fédéral, en tant que propriétaire des CFF, ne prend pas ce thème assez au sérieux. C'est ce qui ressort de la maigre réponse à une interpellation de la présidente Greta Gysin (voir page 11).

Poste/Logistique

Projet « Inclusion RéseauPostal » prolongé

L'accord sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les équipes de RéseauPostal est entré en vigueur en janvier 2023 et a été bien mis en oeuvre après des projets pilote réussis. transfair et RéseauPostal ont convenu de prolonger l'accord jusqu'à fin 2028. Cela signifie que les engagements seront étendus au niveau national. transfair se réjouit de la poursuite de ce projet socialement fort et bien encadré, apprécié par le personnel impliqué.

Administration publique

Négociations salariales domaine des EPF et Confédération

Dans le cadre de la première session de négociation sur les mesures salariales 2025 dans le domaine des EPF, transfair a rencontré le président du Conseil des EPF, Michael Hengartner. Les syndicats ont présenté leurs revendications, soit la compensation du renchérissement 2024 et du renchérissement résiduel des années précédentes. La dernière session de négociation aura lieu en novembre.

Pour le personnel de la Confédération, transfair a déjà participé à deux des trois rondes de négociation avec la ministre des finances Karin Keller-Sutter. Les résultats concrets ne seront disponibles qu'en novembre. transfair est confiant quant à la possibilité d'obtenir la compensation du renchérissement.

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 & Sarah Hadorn.

annonces : transfair, Banque Cler.

prix : Inclus dans la cotisation.

parution : 4 fois par année.

traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch.

imprimerie : Prolith SA, Ittigen.

typographie : Sabrina Beyeler & Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

Images : Andrey Popov/AdobeStock, Barbara Hess für transfair, Gaby Möhl/transfair, goodluz/AdobeStock, Marlon Rüfenacht/transfair, Milano/streamlinehq.com, myboys.me/AdobeStock, prostooleh/AdobeStock, SBB CFF FFS, Serhii/AdobeStock, Tobias Arhelger/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, Vanessa Züger.

Tirage certifié par la REMIP 2023 : 2 130 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.



Retour au travail, un chemin de croix

Retour au travail : pourquoi c'est si difficile et ce qui doit changer.



Les femmes qui veulent reprendre le travail après une pause familiale ont beaucoup de mal à le faire. Ce n'est pas acceptable, estiment transfair et Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs et travailleuses. Dans un entretien, Valérie Borioli Sandoz, responsable politique de l'égalité et conciliation chez Travail.Suisse, explique ce qui doit changer.

En Suisse, des milliers de femmes tentent chaque année de réintégrer le marché du travail. Pourquoi les femmes sont-elles plus concernées ?

Valérie Borioli Sandoz : C'est simple : les femmes prennent encore plus souvent une pause familiale que les hommes. Cependant, elles ne quittent pas toujours leur poste de leur plein gré.

Qu'est-ce que ça veut dire ?

Il existe malheureusement des cas où des entreprises licencient des femmes mariées autour de leur 30^{ème} ou 35^{ème} anniversaire, uniquement parce qu'elles pourraient devenir mères. Ou elles se séparent des femmes après leur premier enfant car il y a un « risque » qu'elles en aient un deuxième.

Pourquoi est-il important que les femmes puissent retourner sur le marché du travail ?

Le travail est souvent synonyme d'épa-

nouissement personnel – celui-ci devrait être ouvert aux deux sexes. Compte tenu de l'augmentation des coûts du loyer ou de l'assurance maladie, un retour au travail renforce également la sécurité financière de la famille. Et la protection sociale s'améliore, car les femmes peuvent se constituer un deuxième pilier, à condition que leur taux d'occupation soit suffisamment élevé. De plus, il reste peut-être même quelque chose pour un troisième pilier.

Mais le retour des femmes sur le marché du travail est également essentiel pour l'économie.

C'est exact. D'ici 2025, il manquera en Suisse entre 430 000 et 1,2 million d'employé-e-s qualifié-e-s, selon diverses études. Les entreprises ont besoin que les femmes réintègrent le marché du travail.

Un cas concret



Marianne et le bonheur

Marianne Sandoz a repris le travail il y a longtemps, mais son histoire pourrait très bien se dérouler aujourd'hui. Comme de nombreuses femmes qui reprennent le travail actuellement, elle a géré son retour à la vie professionnelle par ses propres moyens, sans conseil ni soutien financier. Si elle a finalement réussi rapidement, c'est surtout grâce à la chance. Mais reprenons au début.

Un retour au travail après douze ans

En 1998, le mari de Marianne a perdu son emploi. Et la secrétaire de formation s'est dit : C'est le moment de m'y mettre ! Cela faisait douze ans que cette mère de trois enfants n'avait plus travaillé.

Cette femme aujourd'hui âgée de 65 ans s'est alors mise à la recherche d'un emploi. « Ce n'était pas facile pour moi », se souvient-elle, « j'étais inquiète, après tout, je n'avais pas écrit de candidature ni passé d'entretien d'embauche depuis des lustres ». Mais la Neuchâteloise a profité du hasard des bonnes connexions : par l'intermédiaire d'une amie, elle a trouvé un emploi dans une entreprise financière qui cherchait une secrétaire anglophone – après seulement un mois de recherche. Une chance dont beaucoup d'autres femmes ne peuvent que rêver.

Le mot magique : la flexibilité

Pour que la collaboration fonctionne, les employeurs de Marianne, tout comme elle-même, ont fait preuve d'un maximum de flexibilité. « Je pouvais travailler à 50 pourcent pour continuer à être présente pour mes enfants ». En contrepartie, Marianne intervenait aussi de temps en temps en dehors du planning, quand on avait besoin d'elle. « C'était donnant-donnant ».

Pourquoi les femmes qui veulent reprendre le travail ont toujours autant de mal à trouver un emploi ?

Les femmes qui quittent le monde du travail en restent éloignées pendant cinq ans en moyenne. Beaucoup de choses peuvent se passer pendant cette période. Imagine par exemple tout ce qui a changé ces dernières années, rien que sur le plan technique. De nombreuses femmes qui reprennent le travail ne sont plus à jour dans leur métier. Leur réseau social et professionnel n'est souvent pas très diversifié et les aide peu dans leur recherche d'emploi. Et beaucoup de femmes qui reprennent le travail souffrent d'une mauvaise estime d'elles-mêmes. L'économie et la société ne valorisent guère ce qu'elles ont accompli et les compétences qu'elles ont acquises pendant leur travail familial.

Y a-t-il aussi des obstacles financiers à la reprise du travail ?

Oui, il y a d'une part les coûts de la garde

extrafamiliale des enfants. En Suisse, ces frais sont fortement à la charge des parents. De nombreuses familles se demandent donc si cela vaut la peine, financièrement, que les deux parents travaillent. D'autre part, le financement des coûts de la formation continue et du coût de la vie pendant la reprise du travail est un défi. Les femmes qui reprennent le travail n'ont souvent pas accès aux prestations de l'assurance chômage ou ne remplissent plus les critères d'obtention d'une bourse d'études en raison de la limite d'âge.

Que faut-il pour leur faciliter le retour au travail ?

Travail.Suisse s'engage pour que la Confédération lance un programme pilote au niveau des offices régionaux de placement (ORP). Ce programme doit offrir aux candidates au retour à la vie active une aide sous forme de bons pour la formation continue et de bourses d'étude. Les mesures doivent être adaptées aux besoins spécifiques des femmes



qui souhaitent reprendre un emploi. Il serait également important qu'elles puissent bénéficier d'un coaching de plusieurs mois qui les soutiendrait individuellement, par exemple au niveau du processus de candidature.

Les entreprises ont-elles aussi le devoir de faciliter le retour au travail ?

Oui, une culture d'entreprise favorable à la famille est essentielle. Cela inclut des horaires de travail flexibles permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle. Mais les employées doivent également se montrer flexibles. Celles qui n'ont pas travaillé depuis longtemps ont peut-être besoin de vérifier quel est le taux d'occupation réaliste dans leur branche et leur position. Là aussi, le coaching peut aider.

Des conditions de travail favorables à la famille peuvent aussi avoir un effet préventif et éviter que les femmes quittent le marché du travail.

C'est vrai, par exemple des réglementations généreuses en matière de congé maternité et paternité. Le plus simple et le plus efficace serait toutefois un congé parental de plusieurs mois, bien rémunéré et défini par l'État. En outre, des conseils et une prévention ciblés sont nécessaires avant et pendant la fondation d'une famille. Les futurs parents doivent notamment connaître les conséquences financières d'un arrêt complet de l'activité professionnelle. Les personnes concernées peuvent faire le calcul sur le site cashorcrash.ch.

Texte: Sarah Hadorn,
spécialiste en communication

Un cas concret



La flexibilité à l'état pur

Les deux travaillent, les deux s'occupent des enfants : c'est le modèle sur lequel Barbara Naef (38 ans) et son mari se sont mis d'accord avant même de fonder une famille. Lorsque Barbara est tombée enceinte il y a onze ans, elle a demandé à son employeur de continuer à travailler à un taux d'occupation réduit. Barbara est cheffe de la circulation des trains aux CFF.

Une répartition favorable à la famille

« Mon employeur est très soucieux de garder du personnel qualifié dans l'entreprise », explique cette femme originaire de Suisse orientale. C'est pourquoi il a proposé à Barbara un poste à 50 pourcent après un congé maternité prolongé non payé. Mais ce n'est pas tout. Barbara : « Mon mari travaille dans la même fonction aux CFF, c'est-à-dire dans toutes les équipes possibles ». Comme il est difficile de faire garder les enfants à l'extérieur si l'un des parents doit dormir et l'autre partir au travail à 4 heures du matin, les CFF se sont déclarés prêts à veiller à une répartition du travail de manière qu'il y ait toujours un parent à la maison. « À l'inverse, nous n'avons aucune exigence quant aux jours et aux heures de travail ». La flexibilité à l'état pur – des deux côtés. Grâce aussi aux échanges réguliers entre partenaires sociaux et transfair.

Les revendications de transfair

transfair soutient les revendications de Travail.Suisse. Les deux points suivants sont notamment centraux pour le syndicat :

Prévenir l'abandon de la profession. Les entreprises peuvent encourager activement le maintien dans la vie active. De nombreux partenaires sociaux de transfair misent déjà sur la possibilité de prolonger le congé maternité/paternité ou sur des taux d'activité flexibles. Pour les cadres également, des offres telles que le top sharing doivent être possibles et encouragées. Et l'État peut lui aussi empêcher les abandons de carrière – par exemple en fixant enfin un congé parental.

Mieux concilier famille et travail. transfair s'engage dans les négociations CCT pour une meilleure conciliation de la vie familiale/privée et de la vie professionnelle, par exemple dans la nouvelle CCT Swisscom, où transfair a pu augmenter les congés parentaux, d'adoption, de prise en charge et de maternité/paternité.

« Le dialogue social est déterminant ! »

Entretien avec le nouveau président du comité de branche ICT de transfair, Jean-Daniel Page.



Jean-Daniel Page travaille chez Swisscom et est le nouveau président du comité de branche ICT de transfair. Dans un entretien, il explique pourquoi il s'engage pour les salarié-e-s dans sa branche et quels sont ses souhaits pour le personnel de Swisscom.

Parle-nous de toi : qui es-tu et qu'est-ce qui te caractérise ?

Je suis père de deux enfants adultes, marié depuis 35 ans, et je vis avec ma femme à Yverdon-les-Bains. J'y dispose d'un bon réseau, notamment dans le milieu ecclésiastique.

Que fais-tu professionnellement ?

Je travaille chez Swisscom à Ittigen, dans une équipe qui s'occupe de la validation des équipements optiques de transmission de données (pour les initiés de Swisscom : NEWTON) et des technologiques de synchronisation

(CHRONOS). Pour faire simple, je m'assure que les systèmes utilisés pour transmettre des données et pour synchroniser des réseaux fonctionnent de manière fiable et sans erreur.

Depuis quand travailles-tu chez Swisscom ?

Depuis plus de 25 ans. J'ai alors été engagé pour renforcer un centre de compétences en charge d'une nouvelle technologie pour la transmission de grandes quantités de données dans des réseaux de fibre optique. En ce qui concerne mon parcours, je suis ingénieur électricien, spécialisé en télécommunications.

As-tu une devise ?

Un pour tous, tous pour un !

Qu'est-ce qui te motive à participer au comité de branche ICT de transfair ?

Au début de ma carrière, je n'ai adhéré à différentes représentations du personnel que pour des raisons de réseautage. Mais les fréquentes restructurations chez la plupart de mes employeurs m'ont convaincu de l'importance du dialogue social et d'un engagement social fort ! Pour le personnel, il est essentiel d'avoir à ses côtés un partenaire fort comme transfair, qui a accès aux échelons supérieurs de la direction et qui garantit ainsi que tous les dirigeants respectent les règles d'une coopération équitable.

Qu'est-ce qui t'a incité à prendre la présidence du comité de branche ICT de transfair ?

Outre mes compétences sociales, certainement aussi mes aptitudes linguistiques. Ces deux éléments me confortent dans l'idée que je peux apporter une précieuse contribution au personnel de la branche ICT.

Quelle est ta vision pour le personnel de Swisscom ?

Pour moi, Swisscom est comme une équipe sportive : nous avons besoin à la fois d'attaquants et de défenseurs – personne ne peut gagner le match seul. Actuellement, nous avons de grandes équipes dans une configuration agile, dans lesquelles il manque – à mon avis – des arbitres reconnus. Je veux éviter que cela ne conduise au développement d'une culture de la peur. Il est important que les règles du jeu élaborées dans le cadre du dialogue social avec la direction, et inscrites dans la convention collective de travail (CCT), soient respectées !

Texte: Marika Schaeren, responsable de branche ICT

Conseil retraite anticipée : un franc succès

La campagne de conseil sur la retraite anticipée lancée au début de l'année pour les membres de transfair a suscité un vif intérêt. Cela montre l'importance de ce thème pour les membres de transfair. Au total, 109 personnes se sont inscrites, dont près de 80 pourcent sont employées par Swisscom ou ses filiales et un peu plus de 20 pourcent dans d'autres branches.

Swisscom supprime des places d'apprentissage

transfair rend public le recul du nombre de places d'apprentissage.

Au mois d'août, de nombreux jeunes ont entamé une nouvelle étape de leur vie : l'apprentissage. Aussi chez Swisscom. Mais le nombre de places d'apprentissage chez l'entreprise suisse leader dans le domaine ICT a nettement diminué : de 960 en 2018 à 856 en 2023. transfair est préoccupé.

En tant qu'entreprise leader dans le domaine ICT, détenue majoritairement par la Confédération, Swisscom porte une responsabilité sociale particulière. Avec un effectif de près de 20 000 personnes, Swisscom est en outre l'un des plus grands employeurs de Suisse dans le domaine ICT. Ainsi, la politique du personnel de l'entreprise n'a pas seulement des répercussions sur son secteur, mais sur l'ensemble de l'économie suisse. La formation professionnelle initiale est un pilier central de la politique du personnel. Le système suisse de formation duale est considéré comme unique au monde et constitue un élément important pour garantir la compétitivité et la force d'innovation du pays. Près de deux tiers des jeunes optent chaque année pour une formation duale.

Le secteur ICT confronté à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Mais Swisscom a réduit le nombre de ses places d'apprentissage. Les rapports de gestion des six dernières années montrent que ce nombre a chuté de 10 pourcent. Des 960 places d'apprentissage proposées en 2018, il n'en reste plus que 856 en 2023. Même si Swisscom reste l'une des grandes entreprises formatrices ICT de Suisse, cette évolution négative est préoccupante. transfair trouve qu'en supprimant des places d'apprentissage, Swisscom n'assume plus sa responsabilité sociale et économique particulière. Au contraire, dans le cadre de son programme d'austérité permanent, l'entreprise réalise désormais également des économies sur les apprenti-e-s. Pour contrer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur ICT, il faut, en plus d'une solide formation professionnelle de base, un plus grand nombre de places d'apprentissage chez Swisscom et pas le contraire. Selon le journal ICT, il manquera déjà en 2030 près de 40 000 informaticiennes et informaticiens en Suisse.

transfair s'engage pour davantage de places d'apprentissage

Début août, transfair a critiqué la suppression de places d'apprentissage chez Swisscom dans un communiqué de presse



repris par divers médias. Contactée par les journalistes, Swisscom a justifié la diminution du nombre de places d'apprentissage par l'évolution constante des besoins en matière d'embauche de personnel qualifié et de profils professionnels spécifiques. Dans le cadre de son partenariat social, transfair va s'engager de toutes ses forces pour le maintien et le développement des places d'apprentissage chez Swisscom. En outre, le syndicat prévoit d'être actif sur le plan politique durant la prochaine session d'automne, à l'aide de sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin.

Texte: Marika Schaeren,
responsable de branche ICT

L'assemblée de branche ICT rend heureuse !

Le 24 octobre 2024, transfair convie les membres de la branche ICT à Berne, pour le congrès annuel de la branche. Les participant-e-s iront à la recherche du bonheur en se posant des questions comme : « C'est quoi le bonheur ? » ou « Qu'est-ce qui rend heureux ? ». Seront de la partie : Mathias Binswanger, chercheur spécialisé dans le bonheur, Annyett König, accompagnatrice de familles en deuil, Romano Mombelli, nageur en eau libre, Barbara Baumgartner, Head-of-Health-and-Care-Expertise chez Swisscom et Albrecht Vorster, chercheur dans le domaine du sommeil. Inscris-toi sans tarder !



Vers l'inscription.



Développement CCT CFF et CFF Cargo

**Les deux conventions collectives de travail garantissent la stabilité de l'emploi.
À l'avenir aussi ?**

transfair et les autres syndicats ont entamé des discussions avec les CFF sur le développement des conventions collectives de travail (CCT). La priorité est de prolonger les conventions pour plusieurs années. Les CCT peuvent être résiliées pour la première fois avec un préavis de six mois pour fin avril 2025.

La garantie de bonnes conditions de travail

Les CFF sont légalement tenus de conclure une CCT. C'est ce qui ressort de l'art. 38 de la loi sur le personnel de la Confédération, à laquelle les CFF sont toujours liés. En tant que propriétaire, la Confédération pose des exigences aux CFF dans ses objectifs stratégiques : une politique du personnel progressiste et socialement responsable, des conditions de travail attractives qui garantissent la compétitivité, ainsi que des mesures appropriées pour concilier vie familiale et professionnelle. transfair est convaincu que les CCT actuelles correspondent déjà bien aux objectifs de la Confédération et qu'elles répondent aux conditions permettant d'y travailler en partenariat social. Une prolongation inconditionnelle des CCT serait le meilleur moyen d'y parvenir. La prolongation entrerait automatiquement en vigueur, étant donné que les CCT et les accords importants tels que les réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée après expiration de la première possibilité de résiliation. L'option de pouvoir résilier la convention à la fin de chaque année reste réservée. Pendant la durée de validité, les parties à la CCT peuvent facilement modifier les conventions et les réglementations y afférentes d'un commun accord.

Le scénario probable

transfair part du principe que les CFF vont vouloir dissocier la durée de validité des BAR de la CCT et conclure des durées de validité et des modalités de résiliation séparées pour les BAR. Les BAR sont très précieuses pour le personnel d'exploitation. Elles apportent à de nombreuses catégories de personnel des améliorations par rapport à la CCT et à la loi sur la durée du travail (LDT). Qu'est-ce que cela signifie ? Aujourd'hui, la durée de validité des BAR est basée sur la CCT, une résiliation séparée n'est pas possible. transfair doit donc malheureusement partir du principe qu'en dissociant les BAR de la CCT, les CFF cherchent une autre voie pour pouvoir résilier les BAR – sans que la CCT exigée par la loi ne soit touchée. Cette revendication unilatérale et grave des CFF est probablement liée à l'introduction du nouvel outil de planification des ressources PIP (planification intégrée de la production). Apparemment, ce système ne peut plus traiter les réglementations actuelles des BAR. transfair est d'avis qu'il s'agit d'une motion de défiance inutile. Le syndicat est préparé à d'autres scénarios.

Remarque : il s'agit ici de la situation au moment de la clôture de la rédaction. De nouveaux développements peuvent avoir eu lieu avant la parution.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Développer la sécurité dans les TP

Le Conseil fédéral ne prend pas suffisamment au sérieux la protection du personnel.

Le Conseil fédéral a fixé des objectifs stratégiques pour 2024 à 2027. Il exige que les CFF maintiennent un niveau de sécurité élevé pour les clients et pour le personnel. Sa réponse succincte à l'interpellation sur la police des transports des CFF (TPO) de Greta Gysin, conseillère nationale et présidente de transfair, est déconcertante.

Interpellation : transfair exige des réponses

L'interpellation demande si la présence de la TPO pourrait être renforcée sur les trains « difficiles ». Un autre thème de l'interpellation : les autorités pénales poursuivent-elles avec suffisamment de sérieux les auteur-e-s d'agressions et de voies de fait contre le personnel des TP ? Le Conseil fédéral ne répond pas directement aux questions posées. Au contraire, il renvoie à la compétence des entreprises de transport concessionnaires en ce qui concerne la sécurité, et aux ministères publics cantonaux pour la poursuite des faits. Ce qui est bien sûr juste dans le fond. Mais manifestement, le Conseil fédéral n'a pas jugé nécessaire de se faire une idée de la situation – au grand regret de transfair.

Développer les éléments de sécurité

Du point de vue de transfair, les CFF et autres entreprises de transports publics devraient développer leurs mesures de sécurité, en se basant sur le retour d'information du Conseil fédéral. Dans le cas de la TPO, cela veut dire prendre en main le développement des ressources en personnel nécessaires. La protection du personnel étant assignée aux CFF dans les objectifs du Conseil fédéral, ils ont le feu vert. transfair salue tout investissement de la part des entreprises dans les mesures techniques et personnelles visant à protéger le personnel. Les CFF informeront sur le sujet fin septembre 2024.

Un accompagnement étroit après une agression

Le suivi d'employé-e-s victimes d'une agression est encore lacunaire. D'où l'appel urgent aux entreprises des TP, aux corps de police cantonaux et aux ministères publics : les infractions commises contre le personnel des TP doivent être poursuivies d'office et avec rigueur. Dans le cas contraire, le personnel est une nouvelle fois victime, tandis que les auteur-e-s restent impuni-e-s.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics



Vers l'interpellation.



Nouveau partenariat social en vue

Ces dernières semaines, transfair a enregistré de nombreuses adhésions de la part d'employé-e-s des Transports publics de la région lausannoise (tl). De nombreux membres du personnel sont manifestement à la recherche d'un autre syndicat qui contribue aux conditions de travail en tant que partenaire social. En vertu de la liberté syndicale en vigueur, les employé-e-s sont libres de s'organiser avec le syndicat de leur choix. transfair est honoré de l'engouement suscité et entreprend donc rapidement les démarches préparatoires nécessaires à l'entrée dans le partenariat social. transfair veut remplir correctement et entièrement les conditions d'entrée dans la CCT tl. Dès que ce sera le cas, la demande d'admission en tant que partenaire social supplémentaire pourra être déposée auprès des partenaires sociaux tl existants et du SEV.



TIV et normes sociales

Négociations UE sur le transport international de voyageurs : ce qui est à prévoir.

La Suisse négocie actuellement avec l'UE l'accès au marché pour les chemins de fer étrangers dans le transport international de voyageurs (TIV) vers la Suisse. Si le nouvel accord est conclu, transfair se pose des questions, notamment sur les normes sociales. Les considérations suivantes sont à prendre en compte.

Pour certaines revendications de la Suisse, les signes semblent positifs du côté de l'UE. Comme l'a également demandé transfair, un modèle de coopération doit rester possible dans le transport international de voyageurs, et pas uniquement une concurrence autonome. Il serait bien sûr important que cela figure également dans le nouvel accord.

Il y a de la compréhension pour l'intégration tarifaire et l'horaire cadencé. La protection de l'attribution des sillons fait encore l'objet de discussions. Les exceptions actuelles de la Suisse dans l'accord sur les transports terrestres de 1999 devraient pouvoir être maintenues (RPLP, interdiction de circuler la nuit pour les camions, etc.). Pour transfair, les conditions de travail d'éventuels nouveaux prestataires TIV sont toutefois un point décisif.

Introduire l'obligation de conclure une CCT ?

En collaboration avec son organisation faïtière Travail.Suisse, transfair a réfléchi aux conditions de travail usuelles dans la

branche. En Suisse, les CFF sont titulaires de la concession du trafic grandes lignes et ont l'obligation de conclure une convention collective de travail (CCT) avec les syndicats. Une telle obligation pourrait également être imposée par la loi aux prestataires intéressés, comme condition préalable à la concession. L'obligation de conclure une CCT peut être inscrite dans la loi sur le transport de voyageurs, art. 9, al. 2, let. e). Les salaires usuels dans la branche, et pas seulement les salaires minimaux, découlent des CCT des trois prestataires de transport longue distance en Suisse (CFF, BLS, et SOB).

Directive OFT et CCT

De son côté, l'Office fédéral des transports (OFT) examine, à la demande des syndicats, si une voie CCT est envisageable. Dans le cadre des négociations, transfair a appris qu'une directive de l'OFT visant à garantir les normes sociales serait envisageable et acceptée par l'UE. Dès que la directive sera élaborée par l'OFT, les syndicats seront consultés pour prendre position. À cet effet, Travail.Suisse et transfair ont préparé des contributions explicites qui visent clairement une CCT. Une maigre directive sur les normes sociales ne suffit pas.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics





Nouveau tunnel de l'Albula

Des membres de transfair ont réglé les aiguillages et fourni l'énergie.

Mi-juin, le premier train régulier a traversé le tunnel de l'Albula. Des membres de transfair étaient activement engagés. Ils ont orienté les aiguillages vers le nouveau tunnel et veillé à ce que l'automotrice moderne Capricorn soit alimentée en électricité.

Du 7 au 9 juin, les chemins de fer rhétiques (RhB) ont présenté le nouveau tunnel de l'Albula aux actionnaires, aux invité-e-s et au public. Ces jours-là, de nombreuses personnalités des milieux politiques et économiques étaient présentes à Preda et Spinas, aux deux extrémités du tunnel grison.

Le 12 juin 2024, le premier train régulier a finalement traversé le nouveau tunnel tôt le matin (voir photo). Lors du passage du train richement décoré, à bord duquel se trouvait Renato Fasciati, directeur des RhB, il y avait certes moins de public que les jours précédents. En revanche, plusieurs membres de transfair étaient activement engagés : Luis Collenberg (moniteur spécialiste des installations de sécurité), Luzi Pinggera (spécialiste en installations de sécurité) et Pascal Zäch (moniteur lignes de contact).

L'électricité a remplacé la vapeur

À Preda et Spinas, Luis et Luzi ont orienté les aiguillages vers le nouveau tunnel. Pascal, quant à lui, a veillé à ce que la ligne de contact fournisse du courant à l'automotrice moderne Capricorn. Les temps ont changé : lors de la mise en service du premier tunnel de l'Albula en 1903, les trains circulaient encore à la vapeur.

Pascal a débranché les lignes de contact dans l'ancien tunnel. Elles allaient ainsi pouvoir être démontées en toute sécurité dans les jours suivants.

Merci à chaque personne

Lors du premier passage régulier, Pascal, Luzi, et Luis ont donc fourni l'énergie et réglé les aiguillages. Auparavant, les travaux du tunnel de près de 6000 mètres ont duré plus de dix ans. Grâce à l'engagement de chaque personne, la mise en service du tunnel fut un succès.

Texte: Urs Jungen,
responsable Région Est

Congrès de branche 2024 : le leadership en point de mire

Le 7 novembre, le moment fort de la branche aura lieu à Thoune. Des expert-e-s du domaine du leadership discuteront de ce qu'est une bonne manière de guider les équipes. Comment des cadres forts contribuent-ils au succès d'une entreprise ? Et quelles sont les conséquences graves pour le personnel lorsque les cadres n'assument pas leur fonction ? Des informations actuelles sur les thèmes les plus urgents de la branche seront également présentées.

Tous les membres de la branche
sont invités – sois de la partie !

Vers l'inscription





Nouvelle CCT Poste CH et PostFinance

La nouvelle convention collective de travail (CCT) apporte des améliorations et préserve les acquis.

Après près d'un an de négociations, les partenaires sociaux et la Poste ont abouti à un paquet de base pour la nouvelle CCT, offrant plus de revenus et intégrant les salaires minimaux des personnes en formation. Cela va de la compensation du renchérissement, en passant par les jours fériés, jusqu'aux régions salariales et mesures salariales annuelles.

Les négociations pour la nouvelle convention collective de travail (CCT) Poste CH et PostFinance ont été âpres et intenses. Elles ont abouti après presque une année. L'objectif déclaré était de continuer à offrir au personnel des conditions d'emploi intéressantes. Ces conventions s'appliquent aux quelque 25 500 employé-e-s de la Poste et à près de 2800 employé-e-s de PostFinance.

Quelles sont les nouveautés de la CCT dès 2025 ?

Le niveau actuel est maintenu, de nombreuses améliorations viennent s'y ajouter à partir de 2025. Notamment :

- Suppléments plus élevés pour le travail du soir, de nuit, du dimanche, et pour le service de piquet – ces indemnités augmentent jusqu'à 20 pourcent. Concrètement, la Poste paiera une indemnité de piquet à hauteur de 6 francs par heure, au lieu de 5 francs actuellement. Le supplément de salaire pour le travail du soir et de nuit s'élèvera à 8 francs

au lieu de 7, et le travail du dimanche donnera droit à un supplément de salaire de 12,50 au lieu de 11 francs.

- Augmentation de la prime de fidélité de 1500 à 1650 francs à la fin de chaque période de cinq ans de fidélité à l'entreprise.
- Nouvelle réglementation des jours fériés : on comptera désormais dix jours fériés dans toute la Suisse, au lieu de neuf.
- À l'avenir, 0,4 pourcent de la masse salariale sera disponible pour des mesures salariales structurelles annuelles.
- Il n'y aura plus que deux régions salariales au lieu de quatre, à savoir les deux régions supérieures, mieux rémunérées.
- Les salaires minimaux des personnes en formation sont pour la première fois intégrés à la CCT et donc aussi aux négociations annuelles sur les mesures salariales.

Les éléments qui ont fait leurs preuves sont préservés. Par exemple :

- Au minimum 6 semaines de vacances
- 18 semaines de congé maternité pour un salaire à 100 pourcent
- 4 semaines de congé paternité/parental
- Jours bloqués pour le personnel à temps partiel
- Contributions à la garde extrafamiliale des enfants (sous conditions)

La nouvelle CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025

Les organes compétents du syndicat transfair et les conseils d'administration de la Poste et de PostFinance ont approuvé le résultat des négociations. La nouvelle CCT faîtière, qui apporte également des nouveautés dans l'exécution de la CCT, et les deux CCT d'entreprise pourront ainsi entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Les nouvelles conventions remplacent celles de 2021 et seront valables pour au moins trois ans. Elles peuvent être prolongées de 12 ou 24 mois d'un commun accord.

transfair se montre satisfait

transfair constate avec satisfaction que la nouvelle CCT contient de nombreuses améliorations d'un niveau de CCT globalement très bon. Il est très réjouissant de constater que transfair a pu faire passer la plupart des revendications de ses membres, qui ont été formulées en 2023 dans le cadre d'une vaste enquête et d'une consultation. Cela ne va pas de soi dans le contexte actuel. Un bémol toutefois : de meilleures options auraient été possibles, mais elles n'ont malheureusement pas reçu l'approbation de toutes les parties concernées.

Une chose est sûre : transfair va continuer à s'engager pour des conditions de travail modernes, équitables et attractives. transfair tient ici à remercier tout particulièrement les délégations de négociation, toujours engagées, ainsi que les membres de la base de transfair impliqués durant cette période de négociation.

Prochaines étapes

La CCT qui vient d'être négociée constitue un paquet de base. Celui-ci doit être complété par les résultats des négociations ultérieures dans les domaines Services logistiques ainsi que RéseauPostal/PostFinance. Ces négociations débutent en octobre 2024.

Autres CCT à la Poste

Comme indiqué le 4 juillet 2024 sur le site internet de transfair, il existe d'autres CCT à la Poste : les dispositions du droit du travail pour le personnel soumis à la CCT de CarPostal SA, de PostLogistics SA, Poste Immobilier & Management Services SA, Presto SA et notime (Suisse) SA sont régies dans des CCT d'entreprise séparées. Celles-ci sont négociées au sein de propres délégations avec les partenaires sociaux. De ce fait, le personnel de ces sociétés du groupe n'est pas directement touché par les changements de la CCT Poste CHF qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Texte: Kerstin Büchel,
responsable de branche Poste/Logistique

Investir et obtenir une prime pouvant atteindre 1 000 CHF

Investissez dans notre Solution de placement* et bénéficiez des avantages d'une gestion de fortune et de notre longue compétence en matière de placement. Choisissez parmi quatre stratégies de placement durable et profitez des opportunités de rendement sur les marchés financiers.

Vous avez droit à la prime pendant deux ans à compter de l'ouverture de la Solution de placement et d'un investissement de 10 000 CHF. Vous obtenez une prime de 10 % sur les versements supplémentaires, au maximum 500 CHF par an. La prime est investie automatiquement dans votre Solution de placement. cler.ch/transfair

* Les indications concernant la Solution de placement revêtent uniquement une visée publicitaire. La Solution de placement Banque Cler constitue un fonds stratégique avec divers compartiments. Pour le prospectus et les Documents d'Informations Clés, nous renvoyons à cler.ch



Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER



Grand cinéma

Le congrès Poste/Logistique 2024 a fait son grand cinéma à Wettingen.

Lors du congrès de branche à Wettingen, les membres de la branche Poste/Logistique ont passé en revue l'année écoulée et se sont posé la question suivante : comment poser les jalons pour de bonnes conditions de travail dans le monde du travail de demain ?

Au cinéma Élite de Wettingen, les participant-e-s ont fait une rétrospective du temps écoulé depuis le dernier congrès à Genève en septembre 2023. L'accent a d'abord été mis sur les résultats salariaux pour 2024, les négociations menées et les succès obtenus. L'année a été riche en événements, comme l'ont montré les différentes contributions des actrices et

acteurs. Le nouveau partenariat social avec Planzer Colis a été particulièrement souligné. Une fois de plus, il s'est avéré que les avantages d'une collaboration étroite avec le syndicat sont évidents pour le personnel. Ce succès est allé de pair avec l'intégration après le rachat de Quickmail/Quickpac. Un autre thème central a été la résolution d'un problème d'égalité salariale chez CarPostal qui a suscité un grand intérêt de la part des délégué-e-s. Le congrès a rendu hommage à l'énorme travail accompli pour parvenir à la nouvelle CCT Poste CH et aux autres conventions qui entreront en vigueur en 2025. En outre, le congrès a confirmé le mandat cadre pour les négociations salariales 2025.

Le personnel, la clé du succès. Aujourd'hui et demain

L'après-midi a commencé par une prestation inspirante de Simon Libsig, un artiste local très apprécié qui « travaille » avec les mots. Avec son mélange unique de jeux de mots et d'introspection, il a enthousiasmé le public et fait rire à plusieurs reprises les personnes présentes.

Les participant-e-s se sont ensuite penché-e-s sur les conditions de travail actuelles, notamment dans le domaine de la logistique, la mission principale de la Poste. Des vidéos ont permis de montrer le quotidien des personnes qui fournissent et utilisent le service public. Il est ainsi apparu clairement que le personnel joue un rôle central dans la transformation de la Poste. Le congrès a ensuite adopté la résolution « La poste en évolution : investir dans le personnel c'est assurer l'avenir ».

Pour terminer, l'assemblée a pris congé de certains membres avant de souhaiter la bienvenue à de nouveaux membres. La date du prochain congrès de la branche, en septembre 2025, a déjà été fixée.

Texte: Diego Frieden,
responsable de branche suppléant Poste/Logistique



Vers la résolution



Manuel Murer, directeur de transfair, se présente



Engagés avec passion : Diego Frieden, responsable de branche suppléant et Kerstin Büchel, responsable de branche



Marlon Rüfenacht, apprenti médiamaticien chez transfair



Franz Rothacher et Joachim Hermann (de g. à d.), les co-présidents de la branche Poste/Logistique



Simon Libsig jongle avec les mots



Chaque voix compte !

Les élections à l'Assemblée des délégué-e-s de PUBLICA sont imminentes.

L'Assemblée des délégué-e-s (AD) de PUBLICA doit être renouvelée cet automne. 80 sièges sont à pourvoir. transfair est sur la ligne de départ avec 13 candidates et candidats. À partir du 7 octobre 2024, ce sera à toi de jouer : élis tes représentantes et représentants à l'AD PUBLICA !

La caisse de pension PUBLICA assure l'ensemble du personnel de l'administration fédérale, d'unités administratives décentralisées comme Swissmedic ou METAS, du domaine des EPF ainsi que de quelques petits employeurs proches de la Confédération – en tout près de 70 000 personnes assurées et plus de 40 000 bénéficiaires de rente. Toutes ces personnes sont représentées auprès de PUBLICA par les 80 délégué-e-s. Ce sont ces 80 personnes qui doivent être élues.

L'AD PUBLICA, qu'est-ce que c'est ?

La principale mission de l'Assemblée des délégué-e-s est d'élire les personnes représentant les employé-e-s au sein de la Commission de la caisse, l'organe suprême de la caisse de pension, et d'élire l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC). Ce sont donc les membres de l'Assemblée des délégués qui décident qui dirige la caisse de pension et quelles sont les prestations que PUBLICA paie à ses assuré-e-s.

Par conséquent, l'AD est un organe essentiel. C'est pourquoi transfair tient à se présenter aux élections avec une liste forte et à mettre l'AD PUBLICA en bonne posture.

Voici les candidates et candidats à l'élection

transfair se présente aux élections dans deux circonscriptions de l'AD PUBLICA : dans la circonscription 1, représentant le personnel de l'Administration fédérale, et dans la circonscription 2, couvrant le personnel de l'administration décentralisée et du domaine des EPF. Dans les deux circonscriptions, transfair se présente sur la liste de la CI Personnel de la Confédération – associations et syndicats.

Les membres suivants se présentent aux élections dans la circonscription 1 :

- Susanne Blank, OFEV, sortante
- Silvano Consoli, OFDF, sortant
- Andreas Kaufmann, OFT, sortant
- Erika Kaufmann, OFT, sortante

- Bruno Schöb, ChF, sortant
- Marcel Wüthrich, CHS PP, actuel président de l'AD PUBLICA
- Andrea Bürgi, SECO, nouvelle
- Domeni Luigi Casutt, OFS, nouveau
- Olivier Comte, OFDF, nouveau
- Pia Rohrbach, Cmdt Opérations, nouvelle

Les candidats suivants se présentent dans la circonscription 2 :

- Carlo Albert, EAWAG, sortant
- Dario Marty, PSI, sortant
- Pavle Juranic, PSI, nouveau

À toi de jouer !

transfair et ses candidat-e-s sont prêt-e-s pour l'élection. Ils et elles ont besoin de toi ! Les élections sont ouvertes du 7 octobre au 6 novembre 2024. Toutes les personnes assurées auprès de PUBLICA peuvent y participer. Étant donné que la participation à ces élections est souvent faible, chaque voix compte.

Il est donc important que tu ne manques pas de participer à l'élection et de donner ta voix aux candidates et candidats de transfair ainsi qu'aux autres candidat-e-s de la CI Personnel de la Confédération. Ce n'est qu'avec à ton soutien que transfair va pouvoir continuer à prendre influence sur le destin de la caisse de pension – et ainsi sur ta rente – dans les années à venir !

Après les élections, c'est avant les élections

Les prochaines élections au sein de PUBLICA se tiendront déjà l'année prochaine. Il s'agira alors d'élire la représentation du personnel au sein de la Commission de la caisse. transfair se lancera de nouveau dans la course. Peut-être avec toi ? Si la prévoyance professionnelle t'intéresse et si, dans l'idéal, tu disposes déjà de connaissances en la matière, tu peux t'annoncer à matthias.humbel@transfair.ch.

Texte: Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique



Susanne Blank, OFEV, sortante



Silvano Consoli, OFDF, sortant



Andreas Kaufmann, OFT, sortant



Erika Kaufmann, OFT, sortante



Bruno Schöb, ChF, sortant



Marcel Wüthrich, CHS PP, actuel
président de l'AD PUBLICA



Tu veux en savoir plus
sur les candidat-e-s?
Scanne le QR-Code.



Andrea Bürgi, SECO, nouvelle



Domeni Luigi Casutt, OFS, nouveau



Olivier Comte, OFDF, nouveau



Pia Rohrbach, Cmdt Opérations, nouvelle



Carlo Albert, EAWAG, sortant



Dario Marty, PSI, sortant



Pavle Juranic, PSI, nouveau



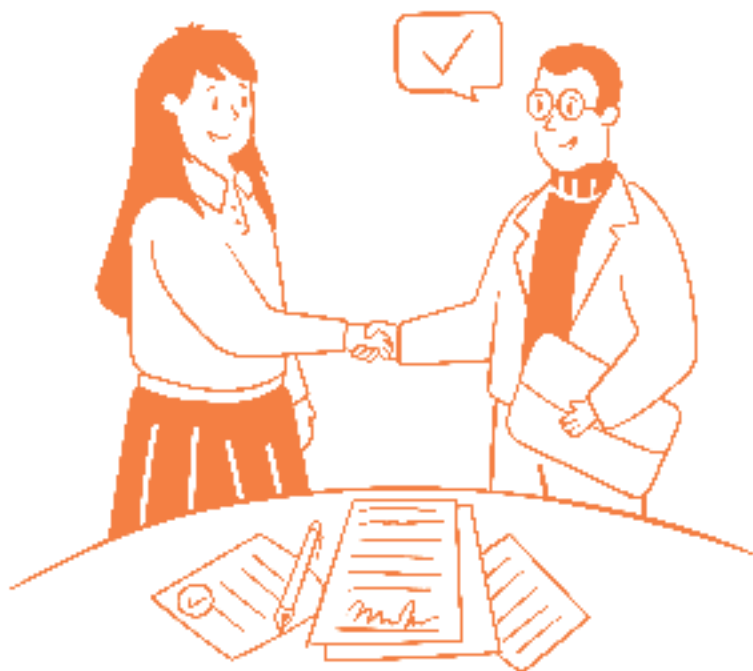
Domaine des EPF : plus de règles

Feu vert pour une déclaration d'intention commune.

Dans le cadre d'une rencontre au sommet, transfair a réinterprété les principes du partenariat social avec le président du Conseil des EPF, Michael Hengartner. Les préoccupations de transfair sont prises au sérieux et plus rien ne s'oppose à l'élaboration d'une déclaration d'intention commune.

Contexte

Le partenariat social entre transfair et le domaine des EPF existe depuis des décennies. Cette collaboration est consignée dans une convention datant de 2011. Cela fait donc un certain temps que les principes du partenariat social n'ont pas fait l'objet de discussions. Malheureusement, cela s'est fait sentir dans le partenariat social, entraînant depuis quelque temps des frustrations chez transfair. Souvent, les syndicats n'ont été impliqués que trop tard, n'ont été consultés qu'à leur demande sur des sujets de politique du personnel, et un bon comportement de partenariat social a fait défaut lors des négociations. Pour transfair, il était grand temps de changer les choses, raison pour laquelle le président du Conseil des EPF, Michael Hengartner, a été invité à une réunion au sommet pour faire le point sur le partenariat social.



Une déclaration d'intention commune

Un état des lieux du partenariat social a été réalisé en août avec la participation des présidences des syndicats. Et ce fut un succès total ! Des possibilités d'amélioration et des solutions ont été discutées dans le cadre d'un échange constructif et ouvert. transfair a notamment exprimé le souhait d'une plus grande institutionnalisation des rencontres régulières et d'une nouvelle consignation par écrit des principes du partenariat social. Elle sera basée sur la déclaration d'intention commune qui existe entre les syndicats de la Confédération et l'administration fédérale.

Heureusement, Michael Hengartner salue lui aussi une déclaration d'intention et, si tout se passe comme prévu, les travaux débiteront en octobre 2024. transfair envisage ainsi avec enthousiasme l'avenir du partenariat social dans le domaine des EPF !

Prochaines étapes

Avec l'élaboration de la déclaration d'intention commune, la première pierre d'un partenariat social porteur d'avenir dans le domaine des EPF est posée. Cet automne encore, des groupes de travail seront constitués afin d'élaborer la déclaration d'intention. transfair informera sur les étapes suivantes et pourra, espérons-le, faire état d'une signature prochainement.

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

Participe à l'assemblée de branche à Mendrisio

La seconde assemblée de branche de l'année aura lieu le 17 octobre 2024. Outre des informations actuelles de la branche, un programme cadre intéressant t'attend. Tu pourras avoir un aperçu des activités des gardes-frontière.

La participation est ouverte à tous les membres de la branche. Toute l'équipe se réjouit de ta participation !

Vers l'inscription





Manuel Murer est le nouveau directeur

Tanja Brülisauer passe la main après 15 ans.

La directrice actuelle, Tanja Brülisauer, cède sa fonction à Manuel Murer, qui, en tant que membre de la direction, a jusqu'à présent dirigé le département Services et Finances. transfair remercie Tanja de tout cœur pour son engagement extraordinaire et son travail précieux au cours des 15 dernières années.

Un immense merci à Tanja !

Depuis 2009, Tanja Brülisauer a dirigé transfair avec beaucoup de passion et de compétence. Son engagement a grandement contribué à ce que transfair, contrairement à d'autres syndicats, puisse afficher un nombre stable de membres et une situation financière solide. Tanja a toujours accordé une grande importance à des échanges pragmatiques et d'égal à égal, que ce soit avec l'équipe, les membres ou les collègues au sein du monde syndical. Son accessibilité, son enthousiasme et, en dernier lieu, son sens de l'humour ont marqué la collaboration avec elle. Son départ de la direction du syndicat pour des raisons personnelles est une grande perte pour transfair : ses qualités professionnelles et humaines manqueront à transfair. Jusqu'à fin février 2025, Tanja reste à la disposition de la direction à titre consultatif.

Un nouveau défi affronté avec élan

Manuel Murer a repris la position de directeur à partir du 1^{er} juillet 2024. Jusqu'à présent, il a été responsable des Services et Finances ainsi que membre de la direction et a également occupé la fonction de directeur adjoint. Il est également directeur de la start-up Further at Work, cofondée

par transfair. Dans ces rôles, il a réalisé un excellent travail et a convaincu par son approche posée et pragmatique. Il est bien équipé pour maintenir le syndicat sur la bonne voie : un diplôme en gestion d'entreprise avec des formations continues en gestion d'entreprise et en leadership, une vaste expérience dans le domaine des assurances et neuf ans d'engagement chez transfair enrichissent son bagage d'expérience. transfair et ses employés se réjouissent de collaborer avec Manuel dans ce nouveau rôle.

Texte: Lea Lüthy,
responsable communication



Agenda

Bien informé-e

Info Magazine 2024

Prochaines parutions :

N° 4, 9 décembre;

délai d'insertion : 30 octobre 2024

toutes les branches

Pensionierte Bern
Besinnlicher Jahresabschluss /
Weihnachtsfeier
Montag, 9. Dezember 2024

Der besinnliche Jahresschluss findet im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz statt. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Zeit: 14.00 – ca. 17.00 Uhr.

Infos gibt es bei:

Charles Furrer: T 031 931 53 67;

M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung Rodersdorf
Montag, 7. Oktober 2024

Treffpunkt: um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Min. ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung, Tram fährt nur alle 30 Min bis Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,

M 079 711 67 18

Pensioniertenvereinigung Basel
November Ausflug in die Schreinerei
Weizenkorn, Basel
Montag, 4. November 2024

Treffpunkt um 13.25 Uhr bei der Haltestelle Feldbergstrasse, Tram Nr. 8, Richtung Weil am Rhein. Zu Fuss 5 Min. bis zur Schreinerei Weizenkorn. Beginn der Führung um 13.40 Uhr mit anschliessender Möglichkeit, Kerzen oder Holz-Spielwaren zu kaufen. Danach weiter ins Restaurant Holzschopf in Kleinbasel, ca. 15 Min. zu Fuss. Treffpunkt für Zvieri um 15.30 Uhr im Restaurant Holzschopf, Clarastrasse 1.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,

M 079 711 67 18

Pensioniertenvereinigung Basel
Weihnachtsessen Altersheim Stiftung
Hofmatt, Münchenstein
Montag, 2. Dezember 2024

Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstrasse 3, 4142 Münchenstein. Das Restaurant ist erreichbar mit dem Tram Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir nach oben, am Restaurant Hofmatt vorbei und biegen links in die Pumpwerkstrasse ein.

Infos und Anmeldung bis

23. November 2024 bei:

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37,

hedy.schmidiger@bluewin.ch

Administration publique

Bern Öffentliche Verwaltung
Von der Lingerie in die Sushibar –
Eine Spurensuche durch den Kursaal Bern
Donnerstag, 24. Oktober 2024

Wisst ihr, dass im Kursaal Bern kein Lift von ganz oben nach ganz unten fährt? Auf der Tour durch das Haus stossen wir nicht nur spannende Türen auf, sondern lernen auch verschiedene Gesichter und Geschichten kennen, die den Kursaal prägen.

Treffpunkt: 15.55 Uhr, Foyer Eingang Grand Casino Bern, Schänzlistrasse 73, 3013 Bern. Führung 16.00–17.15 Uhr, anschliessend Apéro riche. Die Führung ist auf Deutsch, begrenzte Anzahl Plätze, Begleitpersonen willkommen.

Anmeldung bis 14. Oktober 2024 per Brief,
E-Mail, Telefon oder Whats-App an:

Ursula Bürgi, Strassacker 14, 3065 Bolligen,
M 079 505 99 13, a.h.u.buergi@bluewin.ch

Bern Öffentliche Verwaltung
Zu Gast in der sitem-insel,
am Puls der translationalen Medizin
Dienstag, 19. November 2024

Treffpunkt: 15.55 Uhr Eingangsbereich sitem-insel, Freiburgstrasse 3, 3010 Bern. 16.00–16.30 Uhr Präsentation der sitem-insel AG, dann Führung bis 17.30 Uhr. Apéro riche im Anschluss.

Begleitpersonen sind willkommen. Präsentation und Führung auf Deutsch, begrenzte Anzahl Plätze.

Anmeldung bis 30. Oktober 2024 per Brief,
E-Mail, Telefon oder Whats-App an:

Ursula Bürgi, Strassacker 14, 3065 Bolligen,
M 079 505 99 13, a.h.u.buergi@bluewin.ch

Transports publics

Kategorie Lokpersonal
Jahresversammlung 2024
2. November 2024

Wir treffen uns am Samstag, den 2. November in Luzern um 9.30 Uhr im Hotel Waldstätterhof.

Im Anschluss gemeinsames Mittagessen. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Auskünfte und Anmeldung bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,

M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch



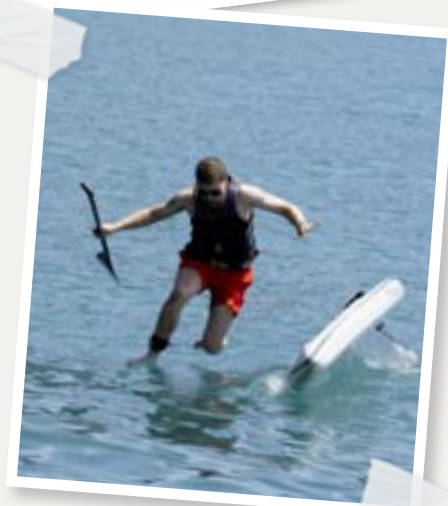
Ressources humaines

transfair est ravi du soutien apporté par la spécialiste en communication Sarah Hadorn qui a intégré le département Communication & Marketing depuis mi-août. L'équipe de transfair a également été rejointe par Marlon Rüfenacht, médiamaticien en troisième année d'apprentissage. Il effectue son apprentissage dans les départements Services & Administration et Communication & Marketing. Bienvenue dans l'équipe, Sarah et Marlon. transfair se réjouit d'une excellente collaboration.

Événement d'été pour les jeunes 2024

« Été, soleil, action » – c'est sous cette devise que s'est déroulé l'événement d'été pour les jeunes membres le dimanche 14 juillet 2024. La Wakehouse de Gunten, entre Thoune et Interlaken, offrait un cadre fantastique directement au bord du lac de Thoune. Le soleil radieux et la fraîcheur de l'eau ont contribué à rendre cette journée parfaite pour les adolescent-e-s et jeunes adultes passionné-e-s de sport. Quatre heures de ski nautique, de bouée, de wakeboard, de wakesurf et de stand up paddle ont permis de varier les plaisirs sportifs et de voir des visages rayonnants – et de se réjouir de la prochaine manifestation en 2025.

Texte: Giuliana Ambrosio,
responsable marketing



Pour finir

Il faut agir en faveur du retour au travail

Quitter une carrière professionnelle pour élever ses enfants ou prendre soin de ses parents âgés, c'est ce que font encore beaucoup de femmes en Suisse. Elles le font souvent parce que les familles n'ont pas le choix : il manque toujours des places de crèches, des offres de décharge ou alors les tarifs sont trop élevés.

Reprendre son travail après plusieurs années n'est pas simple. Rares sont les femmes à retrouver un poste identique à celui qu'elles avaient quitté, et souvent, retravailler signifie accepter n'importe quel job qui ne correspond pas à son profil. Là aussi, le choix n'existe pas, quand le ménage n'arrive plus à tourner avec un seul salaire et que les besoins grandissent ou quand le couple divorce. Récemment, la pratique des tribunaux a changé : des contributions d'entretien ne sont plus accordées systématiquement aux mères, même après l'âge de 45 ans, même avec des enfants en bas âge. Le mariage a perdu sa fonction protectrice de prévoyance. Et bientôt, les femmes perdront leur droit à la rente de veuve à vie. La reprise d'un travail n'est pas une option.

Hélas, l'aide que les femmes pouvaient espérer auprès des services de consultation pour femmes s'est considérablement réduite. De nouvelles possibilités de soutien via l'assurance chômage seraient possibles, et c'est dans ce sens que Travail.Suisse a discuté cet été avec plusieurs parlementaires fédéraux. Des motions ont été déposées et nous sommes confiant-e-s qu'elles seront traitées avec l'importance qu'exigent la situation des personnes concernées et la pénurie de main d'œuvre qualifiée.

Valérie Borioli Sandoz

Responsable Politique de l'égalité et conciliation chez Travail.Suisse



Parrainer et recevoir une prime !

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.

**Les membres
recrutent des
membres –
100 francs de
prime pour toi**

Parrainer et recevoir une prime de 100 francs

Tu reçois 100 francs pour chaque personne qui adhère à transfair sur ta recommandation (50 francs pour les apprenti-e-s).

