

transfair

N° 4, décembre 2023

magazine

Le journal des membres transfair.ch



La tendance du temps partiel

L'impact du travail à temps partiel sur le marché du travail suisse

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Un travail décent pour tous grâce à Brücke Le Pont	05
Le travail à temps partiel en Suisse	06
Un Noël haut en couleurs	12
transfair félicite Greta Gysin pour sa réélection au parlement	22
Agenda	23
Pour finir	23

Poste/Logistique

En mission pour la caisse de pension Poste	08
DMC : près de 4000 personnes craignent de perdre leur travail	10
Où va RéseauPostal ?	11

Transports publics

Une mise en œuvre réussie : projet pilote « équipe virtuelle »	14
CFF Cargo offre des modèles d'avenir attrayants dès 2024	15
Le congrès de branche sous le signe de la santé du personnel	16

Administration publique

La compensation du renchérissement encore menacée	17
Assemblée générale sur l'aérodrome militaire d'Alpnach	18
La pression sur le personnel fédéral continue d'augmenter	19

ICT

La nouvelle CCT Swisscom : des avantages pour tous	20
Élections RP réussies : transfair présente ses félicitations	21

Editorial



Chère lectrice, cher lecteur,

Une nouvelle année s'achève. Ce fut une année dynamique, avec de nombreux points forts, beaucoup de travail caché et visible de transfair. Le présent magazine est aussi riche et varié que le travail de transfair. Je te recommande de lire attentivement les pages 12 et 13. Cela en vaut la peine !

La diversité de cette double page spéciale se retrouve également dans les autres thèmes de cette édition. Parmi les points forts du magazine no. 4 figurent certainement les congrès des branches Transports publics et Administration publique ou les élections réussies au sein des représentations du personnel ou des commissions du personnel de Swisscom, de cablex et de la Poste. Mais transfair met également en lumière des thèmes moins réjouissants : chez RéseauPostal, la dynamique d'avenir pose plusieurs problèmes et le personnel de DMC est touché par un coup du sort sans précédent. La situation politique quant à elle est plutôt sombre en ce moment. Le glissement vers la droite qu'a connu notre pays pourrait vraiment mettre en danger le service public et son personnel. Mais transfair ne baissera pas les bras, bravera le vent glacial de la droite politique et s'engagera autant que possible pour ses membres et le service public. Je t'en donne ma parole !

Pour terminer l'année – et cet éditorial –, il me reste à dire merci. Merci à toi, cher membre, pour ta confiance et ta fidélité. Merci à toi, chère collaboratrice, cher collaborateur de transfair, pour ton engagement, et merci à vous, chers partenaires sociaux, pour une collaboration constructive d'égal à égal.

Greta Gysin
présidente de transfair

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Greta Gysin', with a horizontal line extending to the right.



Informations intéressantes

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

transfair

Diverses prises de position déposées

Au cours des derniers mois, transfair a pris position dans le cadre de différentes consultations, dans l'intérêt du personnel du service public. Par exemple sur la stratégie de coopération internationale 2025-2028, sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation 2025-2028, sur la loi fédérale sur des mesures d'allègement budgétaire à partir de 2025 ou sur le financement de l'exploitation et du maintien de la qualité des infrastructures ferroviaires. Des prises de position relatives à la modification du texte de l'ordonnance sur la loi sur le transport de voyageurs ainsi qu'à l'ordonnance sur les mesures visant à réduire la consommation d'énergie électrique dans le transport de voyageurs et le fret ferroviaire sont en cours d'élaboration.

Transports publics

Entretien au sommet avec les CFF

Le 8 novembre 2023, les présidences des syndicats ont rencontré la direction du groupe CFF. L'un des thèmes centraux était le dossier UE concernant les transports terrestres. Les milieux politiques ne prennent pas au sérieux les arguments justifiés contre un accès indépendant au marché suisse pour les chemins de fer étrangers dans le transport ferroviaire international de voyageurs. Au lieu de protéger le service public dans les TP, on risque « d'importer » de réelles détériorations de la qualité et de la sécurité, et surtout des conditions de travail. Les futures négociations doivent aboutir à des résultats qui seront aussi acceptés par le peuple – le Conseil fédéral devrait en prendre acte.

Administration publique

Entretien partenariat social OFEV

L'année dernière, transfair et d'autres syndicats ont confronté la direction de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) aux résultats d'une enquête réalisée auprès du personnel. Les employé e s avaient soulevé divers points qui, de leur point de vue, devaient être améliorés.

Depuis, transfair rencontre régulièrement la directrice de l'office. Lors du dernier entretien fin octobre, elle a présenté les mesures qu'elle a prises conjointement avec le personnel, en réaction à l'enquête. D'autres points seront abordés dans le cadre du développement organisationnel en cours. transfair sera régulièrement tenu informé.

ICT

CCT localsearch

En 2024, la CCT localsearch va être renégociée avec les partenaires sociaux. La planification du catalogue de revendications et de l'agenda sont en cours. Les premières négociations devraient avoir lieu en mai/juin 2024 et s'achever en automne 2024.

transfair est sur le terrain

Pour te présenter les acquis de la nouvelle CCT Swisscom qui entre en vigueur le 1er janvier 2024, transfair sera présent sur ton site dès le 6 décembre 2023 ! Laisse-toi surprendre par les sachets de Saint-Nicolas !

Poste/Logistique

Planzer Colis : la nouvelle CCT est entrée en vigueur

Les négociations CCT en cours depuis le début de l'année avec Planzer Colis ont porté leurs fruits : depuis le 1er octobre 2023, quelque 450 employé-e-s sont soumis-e-s pour la première fois à une CCT et bénéficient de meilleures conditions de travail. Les points essentiels de la CCT sont des salaires minimums plus élevés, des réglementations sur l'annualisation du temps de travail et sur la planification des interventions ainsi que la réduction du temps de travail hebdomadaire de 48 à 44 heures. Cette réduction n'entraîne aucune baisse de salaire. Il en résulte une augmentation indirecte des salaires ; le même salaire pour moins de travail. Avec ces éléments, transfair est parvenu à renforcer considérablement la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour le personnel.

Plus d'infos du
[transfair.ch](https://www.transfair.ch)

Impressum

Editeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; **rédaction** : Aline Leitner & Lea Lütthy; **annonces** : transfair, Mercedes; **prix** : Inclus dans la cotisation; **parution** : 4 fois par année; **traductions** : Cécile Jacq, www.jacq.ch; **imprimerie** : Prolith SA, Ittigen; **typographie** : Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen. **images** : (JLco) Julia Amaral/AdobeStock, Stéphane Brabant/Brücke Le Pont, Direct Mail Company, getti/AdobeStock, master1305/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, La Poste Suisse, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **Image foisonnante** : Claudia Langenegger. **tirage certifié par la REMP 2022** : 2164 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

Ponts de solidarité

Brücke Le Pont – l'œuvre d'entraide de transfair – s'engage pour un travail décent pour toutes et tous.



Toutes les personnes ont droit à un travail décent leur permettant de vivre de manière autonome. Brücke Le Pont en est convaincu. Et transfair s'engage en ce sens aux côtés de Brücke Le Pont.

Aujourd'hui, plus de 700 millions de personnes dans le monde vivent dans une extrême pauvreté ! Il est possible d'y remédier ! Brücke Le Pont est née il y a 65 ans de la volonté de travailleurs et de travailleuses suisses d'aider les personnes vivant dans des pays moins privilégiés à accéder à un travail décent. Cet esprit de solidarité reste aujourd'hui encore le fondement du travail de l'organisation de développement.

Engage toi avec Brücke Le Pont pour les personnes défavorisées dans les pays du sud

Grâce à ton soutien, Brücke Le Pont aide les personnes défavorisées en Afrique et en Amérique latine à renforcer

leurs compétences professionnelles, à faire valoir leurs droits du travail et leurs droits humains et à gagner un revenu décent.

Ton engagement porte ses fruits !

- Chaque année, les projets permettent à plusieurs milliers de personnes d'améliorer durablement leurs conditions de travail et de vie. Voici un aperçu de l'impact de Brücke Le Pont et de ses organisations partenaires locales l'année dernière :
- 37 502 jeunes et adultes en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine ont amélioré leurs compétences professionnelles grâce à des cours axés sur la pratique. Cela les rend plus forts sur le marché du travail.
- 1,6 million de dollars US ont été versés à 1 031 travailleurs-euses en Amérique centrale suite aux violations de leurs droits. Ils et elles ont par exemple reçu des salaires ou des prestations sociales nécessaires de toute urgence, dont leurs employeurs voulaient les priver.
- 28 286 petit-es producteurs-trices au Togo et au Bénin ont amélioré leurs revenus d'au moins 10 pourcent. Cela leur permet notamment d'investir dans l'alimentation, les soins et l'éducation de leurs enfants.

Chaque contribution – quel que soit le montant – est importante et a un effet durable. Ainsi, tu offres à des jeunes et à des adultes la chance de mener une vie autodéterminée et d'ouvrir à leurs communautés les perspectives dont elles ont urgemment besoin. Un grand merci !

Texte : Fabienne Jacomet,
Brücke Le Pont

Fais un don !

Les engagements de transfair en Suisse sont les engagements de Brücke Le Pont – l'œuvre d'entraide de transfair – en Afrique et en Amérique latine : de meilleures conditions de travail, une meilleure rémunération et une bonne prévoyance vieillesse. Depuis sa création en 1956, Brücke Le Pont crée, grâce à ses projets, des perspectives à long terme pour les personnes dans les pays du sud.

**Faites un don avec
TWINT !**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don





La tendance du temps partiel

De plus en plus de Suisses travaillent à temps partiel

Le travail à temps partiel a le vent en poupe : depuis près de 30 ans, les taux d'occupation réduits augmentent fortement en Suisse. Actuellement, plus d'un tiers de la population active travaille à temps partiel. Cette évolution recèle diverses opportunités, mais aussi des défis pour les salarié-e-s et le marché du travail.

Le temps partiel, c'est quoi ?

Pour beaucoup, il s'agit de taux d'occupation allant jusqu'à 60 pourcent au maximum. Mais l'Office fédéral de la statistique (OFS) considère même un taux d'occupation inférieur à 90 pourcent comme une activité professionnelle à temps partiel. Le temps partiel se présente sous la forme classique d'un travail régulier à taux réduit, mais aussi sous d'autres formes telles que le travail rémunéré à l'heure, le travail sur appel, le partage de poste ou les emplois multiples.

Le temps partiel en Suisse

En Suisse, le travail à temps partiel est aujourd'hui encore majoritairement une affaire de femmes. Selon l'OFS, 57,9 pourcent des femmes travaillaient à temps partiel en 2022, contre seulement 18,7 pourcent des hommes. Même si les femmes continuent de représenter la majorité, on constate une tendance à la hausse pour les deux sexes, dans le travail à temps partiel. Entre 1991 et 2010, celui-ci a augmenté tant chez les femmes que chez les hommes.

Selon l'actuelle Enquête suisse sur la population active (ESPA, 2021), la raison de loin la plus fréquente du travail à temps partiel pour les femmes est la garde des enfants, suivie par d'autres obligations familiales ou personnelles. Pour les hommes, en revanche, la raison la plus fréquemment citée est la formation et la formation continue.

La Suisse juste derrière les Pays-Bas

En comparaison européenne, la Suisse se situe directement derrière le leader, les Pays-Bas, en matière de travail à temps partiel (Université de Zurich, 2022). Les chercheurs expliquent cette position par la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, qui est due à la faiblesse des fonds publics alloués à la politique familiale, mais aussi aux modèles de rôles sociaux et à la répartition inégale des tâches domestiques et familiales. D'autres raisons sont le niveau élevé des salaires et les mauvaises incitations fiscales.

Les jeunes veulent mieux équilibrer travail et vie privée

Alors que les générations plus âgées suivent encore fortement l'image traditionnelle de la famille, les plus jeunes souhaitent une répartition plus égalitaire du travail familial et professionnel (Université de Zurich, 2022). Pour les générations Y et Z, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est important. C'est pourquoi, afin d'attirer une main-d'œuvre jeune après le départ des baby-boomers, les entreprises doivent réagir à la plus forte demande de temps partiel.

Opportunités

Le temps partiel présente certains avantages. Les employeurs recrutent plus facilement des spécialistes plus jeunes et peuvent garder plus longtemps le personnel et le savoir-faire dans l'entreprise (Université de Zurich, 2022). De plus, le personnel travaillant à temps partiel est généralement plus satisfait et moins stressé, avec un effet positif sur la productivité et les taux de rotation. Plus de satisfaction et moins de stress, ce sont bien sûr aussi des avantages pour le personnel. En raison du meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le personnel à temps partiel se sent mieux physiquement et psychologiquement. Par conséquent, l'absentéisme pour cause de maladie diminue (Université de Zurich, 2022). Pour les femmes en particulier, le travail à temps partiel à des postes de direction est souvent décisif pour pouvoir gravir les échelons de la carrière. Le temps partiel contribue donc positivement à l'égalité des sexes aux niveaux supérieurs.

Défis

Outre les opportunités, le travail à temps partiel comporte également des défis. Pour les employeurs, un grand nombre de salarié-e-s à temps partiel entraîne un travail de coordination plus important, et un surcroît de travail dans la gestion. La recherche de rendez-vous communs et le développement de la cohésion de l'équipe sont plus difficiles (Université de Zurich, 2022). Pour le personnel, les risques sont d'autant plus grands que le taux d'occupation et le salaire sont bas. Outre un revenu plus faible, le personnel à temps partiel est moins bien protégé socialement et perçoit des rentes plus faibles à la retraite. Le travail à temps partiel peut également entraîner une précarité de l'emploi, une diminution des possibilités de formation continue et des opportunités de carrière, contribuant ainsi à l'inégalité entre les sexes.

Le temps partiel dans le service public

Le travail à temps partiel est un modèle de travail fortement ancré dans le service public. Des exemples positifs sont le modèle TopSharing à la Poste, dans lequel deux personnes se partagent un poste de cadre, rendant ainsi des postes intéressants accessibles au temps partiel, ou la possibilité, dans l'administration fédérale,

de réduire son taux d'occupation jusqu'à 20 pourcent après la naissance ou l'adoption d'un enfant et de pouvoir ensuite l'augmenter à nouveau. Autre exemple : les nouveaux modèles de temps partiel pour les personnes de plus de 60 ans chez Swisscom, avec ou sans retraite partielle. Aux CFF, le temps partiel fonctionne généralement bien pour les métiers impliquant le travail en équipe, mais aussi pour les postes de support et dans le travail de projet (Université de Zurich, 2022). Malgré son rôle de modèle, la planification du travail à temps partiel reste exigeante, même dans le service public, et il y a de la marge de progression, notamment au niveau des cadres.

transfair s'engage pour le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est important pour la Suisse et continue de gagner en importance. transfair s'engage pour de meilleures offres comme le jobsharing, en particulier aussi au niveau des cadres, afin de répondre aux besoins des salarié-e-s pour un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Le temps partiel ne doit pas être un obstacle aux possibilités de formation continue et de carrière. Il est également important de s'attaquer au travail à temps partiel involontaire, par exemple en raison de l'insuffisance et du coût des structures de garde d'enfants. Si le travail à temps partiel n'est plus l'apanage des femmes, le nombre de personnes qualifiées entrant sur le marché du travail sera plus élevé. Une situation gagnant-gagnant pour tous.

Texte : Olivia Stuber
collaboratrice scientifique



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 -
125 francs* de
prime pour toi

Parrainer et recevoir une prime de 125 francs*

Tu reçois 125 francs* pour chaque personne qui adhère à transfair avant le 31.12.2023 sur ta recommandation (50 francs pour les apprenti-e-s).

*Action de parrainage valable jusqu'au 31.12.2023

Scanner le QR code
pour en savoir plus.



En mission pour la caisse de pension Poste

transfair s'entretient avec la conseillère de fondation.

Luise Bornand représente transfair au sein du conseil de fondation de la caisse de pension Poste et prend ainsi des décisions importantes pour l'avenir de toutes les personnes assurées. transfair s'est entretenu avec elle au sujet des défis majeurs de la prévoyance professionnelle.

Luise, tu es responsable du développement organisationnel de l'informatique à la Poste et, depuis le 1er janvier 2022, membre du conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste Suisse (CF CP Poste). Comment as-tu vécu tes débuts dans cette fonction ?

Après l'élection, la joie était immense ; les premiers moments qui ont suivi ont constitué un grand défi. Il ne s'agissait pas seulement de concilier mon travail avec la nouvelle fonction, mais aussi de répondre aux attentes des assuré-e-s. J'ai investi beaucoup de temps dans la formation continue spécifique aux caisses de pension et je me suis investie à fond dans cette fonction exigeante. Je me suis jetée à l'eau en prenant le temps légitime de me préparer intensivement à chaque réunion et en naviguant dans la jungle des paramètres techniques.

Après la phase exigeante des débuts, j'ai maintenant trouvé un bon rythme et j'ai plaisir à m'impliquer et à défendre les intérêts du personnel.

À quoi ressemble le travail typique du conseil de fondation en tant qu'organe ?

Nous avons une réunion par trimestre. Cela peut paraître peu, mais elles sont souvent très chargées, car elles traitent de nombreux sujets. La première tâche du conseil de fondation est de piloter stratégiquement la caisse de pension Poste.

Nous validons la stratégie de placement, prenons des décisions en matière de taux d'intérêt et discutons de sujets tels que la durabilité ou les paramètres dits techniques de la caisse de pension.

De combien de personnes est composé le conseil de fondation de la CP Poste ?

Nous sommes dix personnes. Les sièges sont répartis paritairemment. Cela signifie que les représentants des employé-e-s ont autant de sièges que les représentants de l'employeur. C'est ce qui garantit que le

Nous, les représentant-e-s des travailleuses et travailleurs, avons de bons contacts entre nous et une véritable relation de confiance. La collaboration avec la direction et divers experts est également très enrichissante.

Compte tenu du contexte actuel sur le marché, c'est certainement un grand défi. Quels sont les autres thèmes que vous avez dans le radar ?

Certains sujets entraînent chaque année une décision. Par exemple la rémunération des avoires de vieillesse. Ensuite, il y a des

“ Je m'engage avec motivation pour l'ensemble des assuré-e-s. Si mes pistes de réflexion sur la durabilité permettent d'avoir un impact positif pour notre planète, c'est la cerise sur le gâteau. ”

conseil de fondation prend des décisions équilibrées. En plus de mon mandat « normal », je suis également membre du comité de placements. Là aussi, nous nous réunissons quatre fois par an pour examiner la stratégie de placements de la CP Poste, vérifier sa mise en œuvre et réagir à l'évolution de la situation sur le marché.

Comment se déroule la collaboration avec les différents membres du CF ? Comment fonctionnez-vous en tant qu'équipe ?

Nous cultivons une culture de la discussion bienveillante et la vivons activement. C'est une collaboration d'égal à égal. Par exemple, notre président du comité de placements dit toujours qu'il ne veut pas « mettre en minorité », mais convaincre. Bien sûr, nous ne sommes pas toujours du même avis ; les conflits d'intérêts sont inévitables en raison des différentes positions des employé-e-s et de l'employeur.

situations particulières avec de potentielles adaptations de la caisse de pension en raison de changements dans la politique sociale, comme par exemple la réforme LPP.

D'autres décisions ont une composante à plus long terme. Le changement de taux d'intérêt en fait partie. À long terme, l'environnement de taux d'intérêt positifs est bon pour les caisses de pension, mais à court terme, il peut y avoir des pertes. Il convient donc de peser le pour et le contre et de prendre des décisions durables. Les liquidations partielles – c'est-à-dire lorsque la Poste vend un secteur – constituent également un défi pour la caisse de pension.

Quelle que soit la situation, il faut toujours garder notre objectif en tête : trouver de bonnes solutions durables pour nos as-

suré-e-s, afin qu'ils et elles disposent à la fin de suffisamment de réserves pour la dernière étape de leur vie.

Quel est le thème qui te préoccupe le plus ?

Ce qui me préoccupe beaucoup actuellement, c'est le thème de la durabilité. Pas seulement dans le sens d'un investissement rentable, mais aussi, entre autres, durable en termes d'environnement. La caisse de pension de la Poste investit beaucoup d'argent sur le marché des capitaux. En tant que grand investisseur, la caisse de pension doit et veut agir de manière responsable. Il est en effet dans l'intérêt de toutes les personnes assurées que la CP Poste agisse de la sorte et protège autant que possible la planète et donc notre base de vie. La CP Poste ne pense pas seulement aux assuré-e-s d'aujourd'hui, mais aussi à celles et ceux de demain.

La Poste est déjà un modèle à bien des égards. Mais selon le principe « never stop improving », j'aimerais que la CP Poste agisse encore plus durablement, qu'elle ancre davantage ces aspects dans sa stratégie et qu'elle investisse de manière ciblée dans des placements ou des entreprises durables.

Tu as mentionné tout à l'heure que vous avez parfois des conflits d'intérêts et des discussions animées. L'aspect de la durabilité en fait-il partie ?

Oui, c'est vrai. Car le champ de tensions est grand et il est nécessaire d'avoir une vision différenciée et de peser tous les facteurs. De plus, les décisions à court terme ont d'autres conséquences à long terme. Dans presque toutes les situations, il faut évaluer les conséquences à court, moyen et long terme et prendre des décisions en conséquence. En tant que représentante des salarié-e-s, je défends toutes les personnes assurées de la même manière.

Pour moi, cela signifie en substance que chaque décision individuelle doit être soigneusement évaluée et nécessite une analyse solide. Comme pour un grand navire, il n'est pas possible de changer rapidement de cap. Tout prend du temps ; les décisions prises aujourd'hui ne seront efficaces et visibles que demain, voire après-demain.



Qui est Luise ?

À 33 ans, Luise travaille à la Poste depuis 5 ans. À l'origine, elle a étudié la psychologie et a travaillé quelque temps dans ce domaine. Aujourd'hui, elle est responsable du développement organisationnel de l'informatique à la Poste. Dans sa vie privée, Luise aime voyager et dit d'elle-même qu'elle a la « bougeotte ». Le yoga et le temps passé avec ses amis lui apportent un équilibre parfait.

Cela ressemble à une fonction très complexe ! Et le temps de préparation semble important. Est-il facile de concilier cela avec ton travail à la Poste ?

Bien que je puisse exercer ma fonction dans le cadre de mon temps de travail, l'équilibre n'est pas encore optimal. La charge de travail de mon poste est en effet restée la même. La fonction de membre du conseil de fondation vient s'y ajouter. C'est pourquoi je dois travailler l'un ou l'autre week-end. De mon point de vue, nous avons encore du pain sur la planche en matière de conciliation.

Et pourtant, tu exerces cette fonction avec plaisir. Qu'est-ce qui te motive ?

La possibilité de m'engager positivement pour les assuré-e-s de la caisse de pension Poste me motive. Le fait que je puisse apporter une contribution positive à la société suisse, voire à notre planète, grâce à mes contributions en matière de durabilité, est la cerise sur le gâteau. De plus, j'apprends tous les jours et je profite beaucoup de ma fonction de membre du conseil de fondation.

Tu es également membre de transfair. Comment évalues-tu la collaboration avec transfair ? Et quelle est, selon toi, la valeur du syndicat ?

Kerstin Büchel, responsable de la branche Poste & Logistique, est mon interlocutrice chez transfair. Nous échangeons régulièrement et transfair peut par ce biais faire valoir des thèmes du partenariat social. Je trouve le travail de transfair extrêmement pertinent et il est enrichissant que la Poste ait comme partenaire un représentant aussi constructif pour le personnel.

Texte : Aline Leitner, responsable Communication



Envie d'en savoir plus ?
Scanne le QR code pour lire l'entretien complet.





Menace de licenciements chez DMC

Près de 4000 personnes sont concernées. transfair soutient ses membres.

La mauvaise nouvelle est tombée fin octobre : pour des raisons économiques, Direct Mail Company (DMC) a dû ouvrir une procédure de consultation. En tant que partenaire social, transfair y a participé activement. Après avoir consulté ses membres, le syndicat a déposé une prise de position. Près de 4000 personnes sont concernées par une éventuelle perte d'emploi.

Toute la Suisse est touchée par la menace d'un licenciement collectif : près de 3900 livreuses et livreurs ainsi que 70 cadres pourraient perdre leur emploi. Le coup du sort serait particulièrement dur pour le personnel de distribution. Pour ces personnes aux taux d'occupation très faibles, la rémunération de DMC est vitale.

transfair s'est battu pour toi

La procédure de consultation sert à soumettre des solutions et des propositions d'amélioration pour DMC. De plus, l'employeur est tenu d'informer le personnel sur la suite de la procédure. transfair a critiqué la durée de la procédure de consultation, car elle aurait pris fin presque au moment de la dernière réunion d'information. transfair est parvenu à prolonger le délai d'une semaine, jusqu'au 20 novembre 2023.

Malheureusement, aucune mesure susceptible de modifier la situation délicate de DMC n'a été trouvée jusqu'à présent. Les discussions sur l'avenir du personnel de DMC se poursuivent. transfair considère que la Poste Suisse, en tant que

propriétaire de DMC, a des obligations et exige qu'elle permette aux personnes concernées de continuer à travailler au sein du groupe Poste.

La suite des événements

Au moment de la clôture de rédaction, il n'est pas clair dans quelle direction ces discussions avec la Poste et DMC vont aller et si, ou sous quelle forme, la Poste va répondre à la demande de transfair. Le syndicat est en contact étroit avec ses membres et se prépare à tout scénario : conseil, soutien pour le maintien de l'emploi ou plan social. Dès que des informations supplémentaires seront connues, transfair communiquera sur son site internet www.transfair.ch/DMC-FR.

Texte : Aline Leitner, responsable Communication

transfair est là pour toi

La situation est déroutante et exigeante. transfair comprend que tu aies des questions en tant que membre et te soutient. Sois assuré-e que le syndicat fait tout son possible pour obtenir la meilleure solution possible pour toi. Tes interlocuteurs : Diego Frieden (diego.frieden@transfair.ch) ou Sylvia Frigeni (sylvia.frigeni@transfair.ch).

Où va RéseauPostal ?

La Poste doit prendre davantage soin des ambassadrices et ambassadeurs du service public.

Chaque jour, le personnel de RéseauPostal fait face à des attentes complexes pour atteindre les objectifs fixés. Une baisse de la fréquentation signifie des heures d'ouverture plus courtes, ce qui met des emplois en péril. De nouvelles prestations avec des partenaires externes à la Poste doivent rendre la visite des bureaux de poste à nouveau plus attractive. Les défis sont multiples et transfair est régulièrement en contact avec la direction de RéseauPostal.

RéseauPostal dans une dynamique du changement

En ce qui concerne RéseauPostal en 2023, une chose est sûre pour transfair : cette partie du géant jaune est particulièrement concernée par les changements, avec une extension constante des offres de vente telles que les box conseil de nouveaux partenaires commerciaux qui souhaitent faire connaître leurs produits par le biais de la Poste. Le syndicat transfair observe avec inquiétude comment la pression de la performance et les attentes ambitieuses affectent le personnel et sa santé. Selon les retours de plus en plus nombreux des membres, certains supérieurs ne se contentent pas d'atteindre les objectifs fixés ; ils veulent les dépasser. Les bonnes performances ne sont que rarement saluées et, lorsque c'est le cas, les félicitations sont accompagnées de commentaires négatifs. Le personnel ne se sent pas pris au sérieux, ni respecté ou valorisé. Les personnes les plus âgées parmi le personnel sont plus souvent traitées comme un fardeau et rappelées à l'ordre pour des performances de vente insuffisantes. Accompagner, soutenir et motiver selon les besoins, c'est tout cela qui fait la force et le succès d'une équipe. L'art et la manière de la mise en œuvre en font partie !

transfairs pose des revendications

Pour transfair, ce n'est pas ainsi qu'on gère et qu'on motive le personnel. Le syndicat n'a cessé de le souligner. Une fois de plus, transfair demande à RéseauPostal

- que tous les cadres traitent leurs collaboratrices et collaborateurs d'égal à égal.
- que RéseauPostal reconnaisse et traite son personnel comme des ambassadrices et ambassadeurs indispensables du service public de la Poste.
- que RéseauPostal accorde une plus grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et respecte le temps libre du personnel.
- que RéseauPostal organise les affectations de manière raisonnable, selon les heures théoriques convenues, garantissant ainsi les pauses rémunérées.



Informations issues des entretiens avec RéseauPostal

Nouveau système de saisie du temps PPE

L'introduction se fera par étapes jusqu'à fin 2024. Les salarié-e-s pourront saisir de manière autonome leur temps de travail effectif et consigner à temps leurs absences personnelles. Les modifications unilatérales à brève échéance pourront désormais être prouvées.

Réunions d'équipe

Selon Ueli Lüdi, responsable Gestion du réseau, les réunions d'équipe doivent apporter une réelle plus-value au personnel. Il demande aux responsables régionaux de sensibiliser les cadres et de chercher le dialogue avec les équipes. Il s'agit de trouver le moment idéal et d'assurer le flux d'informations aux personnes absentes. La participation n'est pas obligatoire durant le temps libre ni un jour de congé bloqué. (cf. CCT Poste CH 2.10.6 et 2.11.1)

Mise en œuvre du projet Inclusion chez RéseauPostal

À l'issue d'après négociations, les partenaires sociaux ont pu se mettre d'accord. Ils accompagnent étroitement la phase pilote de deux ans, en entretenant un échange régulier avec RéseauPostal.

Texte : Susanna Meierhans, chargée du partenariat social RéseauPostal





Équipe virtuelle aux CFF

Du projet pilote au nouveau modèle de travail



Il y a un an, les CFF ont lancé un projet pilote dans le domaine du conseil à la clientèle afin de tester un nouveau modèle de travail, appelé « équipe virtuelle ». Cette dernière reprend des tâches du Contact Center CFF (CC). Au vu du succès du projet pilote, le modèle a été définitivement introduit le 1er janvier 2023 – et l'équipe s'agrandit.

Dans un entretien avec transfair, Johann-Josef Jossen, responsable du CC, explique pourquoi les CFF misent sur des « équipes virtuelles » et quels sont les avantages de ce modèle de travail pour le personnel.



L'équipe virtuelle offre diverses possibilités d'évolution au Contact Center, tout en restant au même endroit.



Monsieur Jossen, le CC traite chaque année un nombre croissant de demandes de clients et les effectifs sur le terrain augmentent. Une équipe virtuelle reprend désormais des tâches du CC. Mais qu'est-ce que c'est au juste, une équipe virtuelle ?

La différence entre l'équipe virtuelle et les autres équipes du CC réside dans le fait

que le travail s'effectue à tout moment à distance, depuis la Suisse. Les tâches et les processus sont identiques à celles réalisées par le personnel en présentiel. Tout au long de l'année, le personnel a l'opportunité de participer à divers événements d'équipe. En outre, divers sites des CFF sont disponibles dans toute la Suisse pour la collaboration sur le terrain.

Quel est l'objectif des CFF avec ce nouveau modèle de travail ?

Ce modèle de travail offre deux possibilités de développement. Le personnel peut participer à la conception de son poste de travail et ainsi par exemple tirer profit d'avantages géographiques pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée. De plus, ce modèle offre au personnel une chance de développer ses compétences. La réduction des coûts n'a d'ailleurs pas été une motivation.

Quels sont les avantages d'une activité dans l'équipe virtuelle pour la carrière interne ?

Ce changement offre aux salarié-e-s de nouvelles possibilités d'élargir leur champ d'action dans différents rôles et domaines du CC, comme le management de qualité, l'équipe de rédaction, les réseaux sociaux, le live chat etc.

Quel est le degré de satisfaction du personnel concernant le nouveau modèle de travail ?

Le personnel est très content que le projet pilote soit réalisé et confirme que le nouveau modèle de travail apporte plus de flexibilité. Il offre aussi une possibilité d'évoluer au CC sans devoir changer d'endroit. C'est sans

doute pour cette raison que nous avons reçu de nombreuses candidatures. Et bien sûr, toutes les conditions cadre de la CCT et de la loi sur la durée du travail sont respectées dans l'équipe virtuelle.

Quels sont les défis de la gestion d'équipe et des échanges à distance ? Comment entretenez-vous les liens sociaux, existe-t-il des directives ?

Ces défis existent aussi dans les grands centres voyageurs, où les chefs d'équipe et le personnel du secteur opérationnel ne se rencontrent que rarement. Nous misons sur des entretiens ou des réunions bilatérales virtuelles régulières au sein de l'équipe pour garantir l'échange d'informations. En outre, il est important que les cadres puissent également s'occuper des demandes des collaboratrices et collaborateurs à brève échéance.

Comment voyez-vous les développements futurs pour le personnel dans le conseil à la clientèle des CFF (CC, centres voyageurs et service clientèle dédié) ?

Je suis convaincu que les différents secteurs vont collaborer encore plus étroitement et que de nouvelles formes de travail et domaines d'activité seront ainsi créés comme plate-forme de développement pour le personnel.

Comment percevez-vous la collaboration avec le syndicat transfair ?

Le projet pilote ainsi que la mise en œuvre opérationnelle ont été coordonnés avec les partenaires sociaux. J'ai trouvé la collaboration constructive et orientée vers l'avenir.

Un grand merci pour cet entretien.

Texte : Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics



Modèles d'avenir

transfair a négocié de précieux modèles d'avenir avec CFF Cargo International.

Suite à la conclusion de la nouvelle CCT, les syndicats ont convenu avec CFF Cargo International d'élaborer des modèles d'avenir attractifs. transfair a pu négocier avec succès deux modèles très intéressants pour les collaborateurs, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2024 et serviront également à préserver la santé.

Modèle d'avenir 62 Plus

Afin d'offrir de nouvelles possibilités aux collaboratrices et collaborateurs plus âgés lors de leur départ à la retraite, le modèle d'avenir 62 Plus est mis en place. Ce modèle permet une sortie progressive de la vie professionnelle entre 62 et 65 ans. Cela se fait soit sous la forme d'une subvention pour compenser partiellement le revenu réduit en cas de retraite (partielle) anticipée, soit sous la forme d'un versement à la caisse de pension (CP) en cas de maintien de l'emploi. Les salarié-e-s choisissent la variante qui leur convient au plus tard six mois après leur 61ème anniversaire :

- Maintien de l'emploi à partir de 62 ans avec des versements CP mensuels afin de renforcer le capital vieillesse jusqu'à la retraite ordinaire.
- Retraite anticipée partielle à partir de 62 ans avec soutien pour le financement de la rente-pont AVS ou des versements CP mensuels jusqu'à la retraite ordinaire.
- Retraite anticipée à partir de 62 ans avec soutien pour le financement de la rente-pont AVS.

Le montant de l'aide financière est calculé sur la base du taux d'occupation moyen durant les 10 dernières années

avant le 62ème anniversaire. Le montant maximal s'élève à 36 000 francs par personne.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps doit contribuer à une meilleure conciliation entre travail, famille et loisirs, ainsi qu'à la promotion de la santé en général. Ce modèle permet aux collaboratrices et collaborateurs d'épargner, sur une base volontaire, différents éléments monétaires ou temporels sur un compte-temps individuel et de les retirer plus tard sous forme de congés payés. Le retrait peut également être utilisé comme réduction individuelle du temps (aussi avant le départ à la retraite). Éléments d'épargne des salarié-e-s sous CCT (les éléments monétaires sont convertis en heures) :

- À la fin de l'année civile max. 41 heures du crédit-temps de travail annuel
- 1 semaine de vacances dépassant le minimum légal
- Prime de fidélité
- Allocations nuit et dimanche
- 1 – 7 pourcent du salaire annuel ou 50 pourcent, respectivement 100 pourcent du 13ème salaire

Jusqu'à 150 heures peuvent être épargnées annuellement. Les valeurs de référence détaillées des modèles sont fixées dans des conventions.

Texte : Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Zoom sur la santé

Congrès de branche Transports publics 2023

Le président de la branche Bruno Schäppi a mené le congrès de main de maître et le responsable de la branche Bruno Zeller a informé les personnes présentes de l'état actuel des affaires et de négociations importantes. Des élections étaient également au programme. L'exposé ainsi que la table ronde de l'après-midi ont tous deux porté sur une question centrale : comment le personnel des transports publics reste-t-il en bonne santé ?

Des nouvelles importantes de la politique

Dans la loi sur les chemins de fer, les conditions sont créées pour le service d'homologation harmonisé pour le matériel roulant, l'interopérabilité technique ainsi que des systèmes de sécurité ferroviaire communs et la numérisation. L'adaptation de l'accord bilatéral entre la Suisse et l'UE (accord sur les transports terrestres) est encore en suspens. Dans ce contexte, l'UE demande la libéralisation du transport international de voyageurs. transfair s'y oppose résolument. Le syndicat est également contre la réduction des indemnités dans le transport régional des voyageurs. En outre, transfair s'oppose à la coupe de 150 millions de francs prévue par la Confédération dans le fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF), à partir de 2025.

Négociations en cours

Les négociations salariales avec les CFF et toutes les autres entreprises sont en cours. En principe, transfair exige la compensation du renchérissement 2023 (prévision : 2.2 – 2.5 pour-

cent) plus le rattrapage du renchérissement 2022 (0.8 – 1 pour-cent), ainsi que des moyens pour les systèmes salariaux. Les résultats des négociations seront présentés en décembre 2023. Des négociations sont en cours avec huit entreprises de transport concernant des conventions collectives de travail et des conventions d'entreprise ainsi que des règlements.

Enquête CCT auprès des CFF et de CFF Cargo

Les CCT actuelles sont en vigueur jusqu'à fin avril 2025. L'enquête qui s'est achevée le 15 octobre montre qu'il est nécessaire d'agir en matière de temps de travail, de salaire, d'indemnités et de modèles de travail en rotation et tours de service, en tenant compte des besoins du personnel.

Questions administratives et sécurité

Les délégué-e-s ont adopté le nouveau règlement qui finalise la forme d'organisation de la branche. Ueli Lauber a été nouvellement élu pour le siège BLS, et le second siège VBZ revient désormais à Heinz Schulthess, également président de la section VBZ. Afin de ne pas perdre de vue le thème de la sécurité, transfair lance sa propre charte avec des principes directeurs pour les entreprises, les cadres dirigeants et le personnel.

Rester en bonne santé au travail

La santé est le bien le plus précieux – personne n'en doute. Mais comment le personnel des transports publics reste-t-il en bonne santé, et quelle est la contribution des employeurs pour préserver la santé du personnel ? Dans son exposé, Karin Mahler, responsable employabilité, santé et affaires sociales aux CFF, a plongé au cœur de ces questions. Lors d'une table ronde, Regula Bolliger, responsable RH Thurbo, Gabrielle Dobson, cheffe du personnel CarPostal SA, Karin Mahler, Bruno Zeller et Werner Rüegg, secrétaire régional Est chez transfair ont abordé d'importantes questions liées à la préservation de la santé du personnel. Ce thème important a été complété par une résolution.

Texte : Lea Lüthy,
responsable suppléante Communication



de g. à d. : Myriam Holzner (modératrice), Karin Mahler, Werner Rüegg, Regula Bolliger, Bruno Zeller, Gabrielle Dobson, Bruno Schäppi



Scanner le QR code pour lire la résolution

Pleine compensation du renchérissement !

transfair se bat pour une pleine compensation du renchérissement sur les salaires.

Cette année encore, les prix augmentent. Sans compensation du renchérissement, les salaires réels risquent de baisser. transfair s'engage donc dans les négociations salariales pour que les salaires soient augmentés. Avec une pétition, le syndicat fait en outre pression sur le Conseil fédéral.

Le coût de la vie augmente. Après une hausse de 2.8 pourcent en 2022, les prix augmenteront probablement encore de 2.2 pourcent en 2023 - et ce chiffre ne tient pas compte de la hausse des primes d'assurance maladie. Sans une compensation du renchérissement sur les salaires, le personnel de la Confédération et du domaine des EPF risque de perdre de son pouvoir d'achat. Pour transfair, il est clair que les salaires doivent augmenter !



Compenser le renchérissement !

Dans les négociations salariales avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter et avec le Conseil des EPF, transfair exige la pleine compensation du renchérissement, au moins pour les classes de salaire inférieures. Pour éviter que le personnel de la Confédération et du domaine des EPF ait moins d'argent dans le porte-monnaie à la fin du mois que cette année, il faut que les salaires augmentent d'au moins autant que le renchérissement. Une telle compensation n'est pas une exigence exagérée et a été courante pendant de nombreuses années. Mais aujourd'hui, la situation se présente sous de mauvais auspices.

Augmenter la pression sur le Conseil fédéral

Ainsi, la ministre des finances n'a inscrit au budget 2024 qu'un pourcent pour la compensation du renchérissement. Cela ne couvre même pas la moitié de la hausse des coûts. Une telle mesure salariale serait clairement insuffisante. Avec les autres syndicats de l'administration fédérale, transfair a donc lancé une pétition par laquelle le personnel demande la compensation du renchérissement. Les syndicats veulent ainsi augmenter la pression sur le Conseil fédéral.

Le contexte s'est amélioré

Car entre-temps, le contexte s'est amélioré. En effet, selon les projections, la Confédération bouclera ses comptes sur un déficit de 1.8 milliard de francs au lieu d'une perte de 4.8 milliards, soit trois milliards de moins que prévu au budget. Avec ces conditions améliorées, il devrait être clair que le Conseil fédéral doit bouger et proposer davantage que ce 1 pourcent inacceptable. Les décisions seront prises après la clôture de la rédaction, lors des prochaines sessions de négociations salariales. transfair communiquera les résultats.

Texte: Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique
Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

L'administration publique sur la piste

Assemblée de branche à l'aérodrome militaire d'Alpnach



Lors de l'assemblée de branche du 19 octobre 2023, d'importants thèmes de la branche ont été abordés, et le responsable de branche, Matthias Humbel, a mis les membres présents au courant des dernières actualités. Le point culminant de la rencontre était la visite de l'aérodrome militaire d'Alpnach : l'aperçu passionnant des multiples opérations de l'aérodrome a enthousiasmé les participant e s.

Une fois de plus, le budget de la Confédération a occupé l'assemblée, animée par Matthias Humbel et le président de branche Oswald Tresch. En 2024, l'ensemble de l'administration fédérale va encore devoir économiser 2 pourcent sur les crédits de personnel et de matériel. La priorité de transfair est de veiller à ce qu'il n'y ait pas de perte de poste ni d'autres conséquences négatives pour le personnel. Cette pression des économies a un impact sur les négociations salariales (voir à la page 17).

Stratégie du personnel 2024-2027

L'Office fédéral du personnel (OFPER) adapte la stratégie du personnel et établit les priorités suivantes à partir de 2024 :

- Attirer et conserver les salarié-e-s
 - Assurer la relève et offrir des perspectives
 - Maintenir et transférer le savoir
 - Promouvoir l'innovation et tirer profit de la numérisation
- transfair est d'avis qu'il faudrait accorder une plus grande importance au maintien du personnel en place plutôt qu'au recrutement.

Révision de la LPers/OPers et loi relative à PUBLICA

À l'origine, il était prévu de procéder à la révision au moyen de deux projets distincts : l'un sur la prévoyance professionnelle, l'autre sur les autres points. Les modifications suivantes sont notamment prévues dans le deuxième projet :

- Suppression des enquêtes disciplinaires et réductions de salaire
- Possibilité de résilier les engagements à durée déterminée avant leur échéance
- Envoi facilité de documents
- Protection des données plus précise

Le premier projet n'est pas encore ficelé, il comprend toutefois divers points relatifs au financement des prestations de la caisse de

pension et à la répartition des compétences entre la Confédération et la caisse de pension. L'OFPER souhaite que les deux projets fassent l'objet d'une décision commune. Un paquet global sera présenté aux syndicats.

Actualités du domaine des EPF

Fusion institutions EPF : le Conseil fédéral veut fusionner le PSI, l'Eawag, l'Empa et le WSL. La forme que prendra cette fusion n'est pas encore définie. transfair reste prudent. Les mesures d'économie touchent aussi le domaine des EPF. Cela signifie que des postes à durée déterminée ne sont pas repourvus, des projets d'infrastructure suspendus et certains services supprimés.

Ambiance Top Gun l'après-midi

L'après-midi, le groupe a pu plonger dans les hangars de l'aérodrome et admirer divers modèles d'hélicoptères, du EC-635 jusqu'au Super Puma. Fun Fact : un seul des quatre rotors du Super Puma coûte la modique somme de 250'000 CHF. Le silence qui règne dans ces immenses hangars a démontré de manière impressionnante à quel point le travail des salarié-e-s des forces aériennes et de RUAG demande de la concentration. La visite a pris fin sur le tarmac, où le groupe a pu observer les grandes machines volantes en action.

Texte : Lea Lüthy,
responsable suppléante Communication



Parlement fédéral – quo vadis ?

Comment se positionne le nouveau parlement face au personnel fédéral ? Le premier test est imminent.

Peu avant la fin de la législature, l'ancien parlement a encore mis en route deux motions qui s'attaquent aux rentes du personnel de la Confédération. On verra dans les prochaines semaines si le nouveau parlement sera plus compréhensif à l'égard du personnel fédéral.

Le week-end électoral a entraîné un glissement vers la droite au parlement. L'UDC a gagné à elle seule 9 sièges au Conseil national, et les petits partis conservateurs de droite ont également gagné trois sièges au total. Des années difficiles s'annoncent donc pour le personnel fédéral ; en règle générale, ce sont ces partis - avec le PLR - qui sont le plus souvent en désaccord avec l'administration fédérale et ses conditions de travail. Dernièrement, les partis bourgeois ont refusé de financer correctement la compensation du renchérissement pour 2023. Et ils se sont prononcés en faveur de deux motions de l'UDC qui pourraient conduire à des réductions massives des rentes du personnel fédéral.

Pertes de rentes jusqu'à 20 pourcent ?

Les deux motions visent à stipuler que les cotisations versées par les employeurs et les employé-e-s à la caisse de pension PUBLICA soient définies dans un rapport fixe de 55 à 45 pourcent. De plus, les cotisations ne doivent pas dépasser de plus de cinq pourcent le minimum légal. D'autres facteurs décisifs, comme le taux de conversion,

sont ignorés. Cela aurait pour conséquence que les rentes futures seraient inférieures de 15 à 20 pourcent selon le plan de prévoyance. Une dégradation massive !

transfair en discussion avec le parlement

Lors de la session d'été, le Conseil national a approuvé ces deux motions. Conjointement avec les autres syndicats, transfair avait tenté en vain d'influencer le parlement. La balle est maintenant dans le camp du Conseil des États. En novembre encore, la Commission des institutions politiques du Conseil des États se penchera sur la question. transfair a déjà renoué des contacts et informé les conseillers et conseillères aux États des conséquences de ces motions dangereuses. On verra probablement lors de la session d'hiver si le parlement peut aussi faire preuve de compréhension pour les intérêts du personnel de la Confédération, malgré son glissement vers la droite.

Texte : Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

La nouvelle CCT Swisscom

Des améliorations pour toutes et tous, aussi pour le personnel plus âgé !

La nouvelle convention collective de travail (CCT) Swisscom entre en vigueur le 1er janvier 2024. Outre plus de vacances et des congés maternité et paternité plus généreux, le modèle de retraite partielle est une nouveauté pour laquelle transfair s'est engagée avec succès.

Les améliorations apportées par la nouvelle CCT

Dès l'année prochaine, le personnel de Swisscom bénéficiera d'une nouvelle CCT. Cette dernière comprend pour tous au moins un jour de vacances en plus, des congés maternité et paternité plus généreux ainsi qu'un congé d'adoption, un salaire minimum plus élevé et des allocations de formation plus importantes. En outre, le personnel de Swisscom aura la possibilité, à partir de 60 ans et avec deux variantes, de réduire son temps de travail sans subir de pertes financières importantes.

Situation gagnant-gagnant avec un nouveau modèle de retraite partielle

Avec ce nouveau modèle, Swisscom souhaite d'une part, en tant qu'employeur moderne, permettre à son personnel de passer en douceur de la vie active à la retraite, mais aussi

maintenir plus longtemps dans le processus de travail ceux et celles qui avaient envisagé une retraite anticipée. Une situation gagnant-gagnant aussi bien pour le personnel que pour l'employeur. Dans le cadre d'un projet pilote, les premières expériences avec un modèle de temps partiel en fin de carrière ont déjà pu être recueillies ces dernières années. Ces expériences ont été intégrées dans ce nouveau modèle dont la validité est limitée au 31 décembre 2026.

Tu trouveras plus d'informations sur le modèle de retraite partielle et ce que cela signifie pour ta situation individuelle sur l'intranet de Swisscom. Tu y trouveras un outil de simulation ainsi qu'un outil de calcul de comPlan. En cas de questions, tu peux également t'adresser directement à HR Advisory et à comPlan. Ils se feront un plaisir de conseiller l'ensemble du personnel de Swisscom qui remplit les conditions de participation au programme.

Texte : Marika Schaeren,
responsable de branche ICT



Scanner le QR code pour obtenir de plus amples informations sur la nouvelle CCT 

Entretiens de conseil retraite anticipée

À partir du 1er janvier 2024, transfair proposera également à nouveau des entretiens de conseil gratuits pour les retraites anticipées. Au cours d'un entretien, le personnel spécialisé dans la prévoyance vieillesse du secrétariat régional t'expliquera quelles sont les possibilités existantes et ce à quoi tu dois penser en cas de retraite anticipée. Pour fixer un rendez-vous, inscris-toi directement via le formulaire en ligne (scanner le code QR).



Élections RP réussies

transfair se réjouit du résultat des élections et félicite chaleureusement les personnes élues.



André Indergand, Swisscom, sortant



Arno Balzer, Swisscom, sortant



Marcel Probst, Swisscom, sortant



Brigitta Rudolf, Swisscom, sortante

Entre le 19 octobre et le 22 novembre 2023, les salarié-e-s de Swisscom et cablex ont pu élire leurs représentations du personnel. 7315 personnes ont fait usage de ce droit de participation et ont voté assidûment. transfair se réjouit du résultat et félicite chaleureusement les personnes élues.

Les élu-e-s

transfair adresse ses chaleureuses félicitations aux personnes élues et les remercie pour leur engagement :

- Arno Balzer (région Grisons)
- Muradija Dzinovic (BC Berne B2C)
- Danilo Ravelli (cablex)
- Brigitta Rudolf (Région SG/AI/AR/SH/TG/GL)
- Céline Wüst (BC Berne B2B)
- Marcel Probst (BC Zurich B2B)
- André Indergand (BC Berne INI)
- Antonino Simone (Région Valais)
- Gianna di Lizia (Tessin)
- Angela Denzler (BC Berne INI)



Muradija Dzinovic, Swisscom, nouveau



Antonino Simone, Swisscom, nouveau

Danke – merci – grazie

transfair remercie chaleureusement pour le soutien à ses candidat-e-s, et toutes les personnes ayant voté pour elles. Un grand merci également à toutes les personnes qui se sont portées candidat-e-s.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Céline Wüst, Swisscom, sortante



Gianna Di Lizia, Swisscom, nouveau



Danilo Ravelli, cablex, nouveau



Angela Denzler, Swisscom, nouveau

transfair reste au Conseil national avec Greta

La présidente de transfair a été réélue au Conseil national pour un nouveau mandat.

Greta Gysin, présidente de transfair, a été réélue au Conseil national le 22 octobre. transfair lui adresse ses chaleureuses félicitations. Le syndicat se réjouit de conserver un lien direct avec le parlement. La collaboration avec Greta Gysin est extrêmement précieuse pour le syndicat.

Le travail continue

La nette réélection de Greta au Conseil national est d'une importance capitale pour transfair. Grâce à l'engagement de Greta au Conseil national, transfair peut s'engager pour ses membres au plus haut niveau politique et soutenir ses partenaires sociaux lorsque cela s'avère nécessaire. Le glissement politique vers la droite rend les temps plus difficiles pour les revendications des salarié-e-s et le service public.

Autres succès

Ce n'est pas seulement au Tessin que la journée fut un succès pour transfair. Dans le canton de Soleure aussi, il y a des raisons de se réjouir. Stefan Müller-Alternatt, ancien président de transfair, a été réélu au Conseil national. Et l'organisation faitière de transfair – Travail.Suisse – reste représentée au parlement : en effet, Léonore Porchet a été réélue dans le canton de Vaud.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication

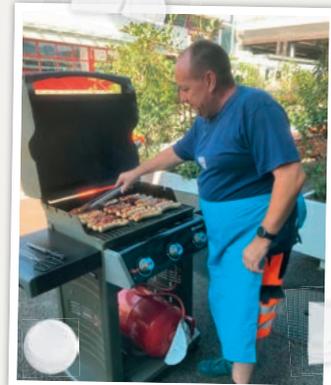
Ressources humaines

Depuis le 1er novembre 2023, Andreas Res Dellenbach renforce l'équipe de la région Centre en tant que secrétaire régional. L'équipe « Services » connaît également un changement. Daniela Keller quitte transfair fin 2023 ; Till Schwarz, qui avait déjà occupé un poste à 20 pourcent chez transfair, lui succède et a effectué son premier jour de travail dans l'équipe « Services » le 1er décembre 2023. transfair se réjouit beaucoup de la (nouvelle) collaboration avec Till et Res et leur souhaite à tous les deux une cordiale bienvenue.



transfair est là pour le personnel !

Que ce soit sur une tournée chez Car-Postal, à l'occasion d'un agréable déjeuner barbecue chez BLS ou pour soutenir les élections à la représentation du personnel chez Swisscom – l'équipe de transfair est sur le terrain pour les employé-e-s dans toute la Suisse. C'est ainsi que naissent des discussions passionnantes qui permettent de savoir où le bât blesse vraiment !



Agenda

Bien informé-e

Info Magazine 2024

Prochaines parutions :

N° 1, 11 mars;

délai d'insertion : 30 janvier 2024

N° 2, 24 juin;

délai d'insertion : 7 mai 2024

Toutes les branches

63. Schneesportwoche in Grindelwald 21. – 27. Januar 2024

Skifahren, Wandern und andere Angebote im Berner Oberland, Hotel Alpina. Kosten inkl. HP, Hallenbad und Taxen ab 880 CHF pro Person. Zusätzlich Sportpass der Jungfrau-Skiregion für 5 Tage: 337 CHF Erw./304 CHF Sen./270 CHF FVP.

Programme und Auskünfte bei

Hermann Fässler, N 079 633 84 22,
hermann.faessler@bluewin.ch

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresversammlung 2024 Montag, 5. Februar 2024

Treffpunkt um 13.30 Uhr: Fridolinsmatte, Birsfelden. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 Aeschenplatz (Haltestelle Sternfeldstr.)

Infos und Anmeldung bei

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung: Eglisee – Riehen Montag, 4. März 2024

Besammlung um 13.30 Uhr bei der Haltestelle Eglisee, 1 Stunde Wanderung nach Riehen ins Restaurant Sängerstübli, Oberdorfstr. 2, 4125 Riehen. Nichtwanderer nehmen Tram Nr. 6 nach Riehen, Haltestelle Fondation Beyeler, laufen etwas retour, dann links nach hinten.

Infos gibt es bei

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

Transports publics

Pensionierte Sektion Basel Wanderung Zeglingen - Wenslingen Mittwoch, 13. Dezember 2023

Treffpunkt um 8.45 Uhr, Schalterhalle Basel. Mit der S3 geht es nach Gelterkinden 9.03/9.29 Uhr. Kaffee im Café Trafik am Bahnbushof. Nichtwanderer nehmen den Bus um 11.33 Uhr nach Wenslingen. Die Wandergruppe fährt mit Bus 104 ab 10.40 Uhr nach Zeglingen. Wanderung ca. 1.5 Stunden

nach Wenslingen. Mittagessen im Dorfbeizli Wenslingen.

Anmeldung bis 9. Dezember 2023 bei

Noldi Rappo, T 061 761 67 86

Pensionierte Sektion Basel Wanderung Rheinfelden - Maisprach Mittwoch, 10. Januar 2024

Treffpunkt um 9:40 Uhr, Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr mit Postauto Linie 100 nach Magden. Kaffeehalt im Restaurant Blume, anschliessend Wanderung nach Maisprach (1 Stunde, eben). Um 12 Uhr Raclette à discretion im Stübli bei Familie Strübin. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.

Anmeldung bis 6. Januar 2024 bei

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07

Sektion Zürich Nordostschweiz Vorankündigung Podiumsdiskussion «Sicherheit und Gesundheit» & Generalversammlung Samstag, 23. März 2024

Beginn um 10 Uhr. Input-Referat von Michel Perler, Chef TPO. Podiumsdiskussion mit folgenden Bereichen der SBB: Vertretung TPO, Vertretung Kundenbegleitung, Vertretung Bahnproduktion, Vertretung Care Team, Vertretung Lokpersonal, Branchenleitung transfair.

Moderation: Mirco Gurini. Input und Fragestellungen einsenden mittels QR-Code an den Vorstand der Sektion bis 31. Januar 2024.

Pour finir



L'égalité salariale, un défi à relever par un nouveau parlement moins féminin

Aux élections fédérales d'octobre dernier, la représentation de la majorité de la population a baissé : les femmes élues au Conseil national sont passées de 42% en 2019 à 38,5% cette année (7 femmes de moins). C'est la première fois depuis 1971 que la part des femmes élues diminue, le pic ayant été atteint il y a 4 ans. Pour le Conseil des Etats, les résultats définitifs seront connus le 19 novembre prochain, après le délai rédactionnel.

Pourtant, les questions d'égalité et de conciliation vont continuer d'occuper tous les représentant-e-s du peuple, car elles impactent la vie unes comme des autres. Un des premiers défis à relever sera l'égalité salariale. L'obligation d'analyser l'égalité salariale pour les entreprises de plus de 100 employé-e-s prendra fin en 2032, mais une première évaluation de la révision de la loi sur l'égalité est annoncée par le Conseil fédéral en 2025 déjà.

Travail.Suisse est en mesure de tirer un bilan assez négatif des effets d'une révision de la loi qu'elle juge lacunaire. Depuis trois ans, son « Baromètre Conditions de travail » comprend des questions portant sur l'égalité salariale. Pour près d'un-e employé-e sur cinq (23,9%), son employeur ne respecte pas du tout l'égalité salariale ou seulement de façon limitée, une proportion en nette augmentation depuis trois ans. Un tiers seulement des enquêté-e-s (33,6 %) confirme que leur entreprise a communiqué à l'interne les résultats obtenus. Ces résultats montrent qu'il est nécessaire d'agir sans tarder pour combler les lacunes de la loi.

Valérie Borioli

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



EXCLUSIF: RABAIS FLOTTE POUR LES MEMBRES TRANSFAIR.

La qualité Business au quotidien. Découvrez la nouvelle Classe E Berline et profitez d'un rabais flotte attractif: en tant que membre transfair, vous bénéficiez de la nouvelle Classe E avec son extérieur particulièrement expressif et ses équipements innovants, à des conditions de flotte spéciales – valables sur l'ensemble des voitures particulières de Mercedes-Benz.



Mercedes-Benz

