

# MAGAZINE

N° 4  
OCTOBRE  
2021

LE JOURNAL DES MEMBRES  
TRANSFAIR.CH



Garder le cap grâce à la formation continue  
**PRÊTS POUR L'AVENIR**

INDÉPENDANT.  
COURAGEUX.  
FIABLE.

## TABLE DES MATIÈRES

### transfair

Se former pour garder le cap



06

### TRANSPORTS PUBLICS

CFF Cargo: Pour vos marchandises, le rail



08

### POSTE/LOGISTIQUE

Succès des négociations CCT CarPostal



12

### ADMINISTRATION PUBLIQUE

Premiers résultats intermédiaires à l'Administration fédérale des douanes



14

### COMMUNICATION

Conseils retraite anticipée – entretien avec Sylvia Frigeni



16

### transfair

Informations intéressantes	04
Assemblée des délégués 2021	05
Agenda	18
Pour finir «Trouver sa voie grâce à «viamia»»	19

### TRANSPORTS PUBLICS

Un rapide bilan personnel grâce à l'arrêt au stand	10
--	----

### POSTE/LOGISTIQUE

«Prêts pour le monde du travail» – entretien avec Nick Rüfenacht	11
Élections au Conseil de fondation de la CP Posten	13

### ADMINISTRATION PUBLIQUE

Droit du personnel de la Confédération – ce qui a changé	15
--	----

### COMMUNICATION

Swisscom & Co. – mise à jour des status	17
---	----

Couverture  
© tencierro | AdobeStock

# EDITORIAL



**ALINE LEITNER**  
RESPONSABLE COMMUNICATION

## CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

L'apprentissage tout au long de la vie. Ce credo m'a déjà été inculqué durant mon apprentissage de commerce. J'avais à peine 15 ans et cette phrase me laissait indifférente. Maintenant – 15 ans plus tard – il en va déjà un peu autrement: j'ai pris conscience de l'importance de se former sur son lieu de travail et en dehors, et de prendre en main son avenir privé et professionnel. Faire face à ce qui va et pourrait venir est un défi et parfois, cela semble être une tâche incroyablement difficile.

Mais c'est précisément dans ces situations qu'il est utile de faire le point en gardant la tête froide et de profiter également d'offres externes. Avec leurs projets «Arrêt au stand» et «Prêts pour le monde du travail», les partenaires sociaux CFF et Poste ont créé des outils importants qui aident leurs collaborateurs à évaluer leur propre situation. Vous en apprendrez plus aux pages 10 et 11. L'article principal porte également sur le bilan professionnel. «viamia», ma voie, offre un soutien de la politique et des cantons: dans le but d'améliorer les chances de carrière des travailleurs plus âgés, des bilans et des conseils d'orientation professionnelle gratuits sont proposés à partir de 40 ans. Cela vaut la peine de jeter un coup d'œil à la page 6.

Il en va de même pour les autres pages du magazine. transfair peut célébrer des succès (intermédiaires) en ce qui concerne les futures conditions de travail de l'Administration fédérale des douanes, la CCT CarPostal et les conditions d'engagement du personnel de la Confédération. Et transfair espère pouvoir également célébrer un succès dans son magazine no. 5: les élections au conseil de fondation de la caisse de pension Poste sont imminentes! transfair présente ses candidats à la page 13.

## INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

#### transfair

##### Revendications salariales pour 2022

En août, transfair a présenté les revendications salariales pour 2022. Le rôle du service public en tant que stabilisateur pendant la pandémie de coronavirus a été particulièrement important. Les collaborateurs ont maintenu le service universel même dans les moments les plus difficiles. C'est pourquoi transfair demande d'une part le renforcement du service public et une meilleure reconnaissance dans les milieux politiques. D'autre part, transfair formule des revendications salariales générales qui profitent à tous les employés.



POUR PLUS DE DÉTAILS SUR LES REVENDICATIONS SALARIALES DES BRANCHES, SCANNEZ LE QR CODE.

#### COMMUNICATION

##### Assemblée de branche

Tous les membres intéressés de la branche Communication sont conviés à l'Assemblée de branche du 17 novembre 2021. L'assemblée aura vraisemblablement lieu en présentiel, dans la région de Berne. Inscrivez-vous jusqu'au 15 octobre 2021 auprès de Robert Métrailler (robert.metrailler@transfair.ch).

#### TRANSPORTS PUBLICS

##### Congrès leV sous le signe de la numérisation

Le thème principal du congrès virtuel de la Communauté d'intérêts des syndicats des transports européens (leV) était la numérisation, sous toutes ses formes. L'leV a intégré de nouvelles connaissances et des réflexions syndicales dans une résolution axée sur les personnes et non sur la technologie (voir site internet).

##### Inscrivez-vous à l'examen professionnel fédéral

Les mécaniciennes et mécaniciens de locomotive intéressés ont jusqu'au 5 novembre 2021 pour s'inscrire à l'examen professionnel 2022. transfair encourage ses membres à profiter de cette possibilité et de renforcer leurs compétences. Infos sur [www.vhbl-afsm.ch](http://www.vhbl-afsm.ch).

#### POSTE/LOGISTIQUE

##### transfair demande des salaires équitables pour les filiales de la Poste Epsilon, Presto et DMC ainsi qu'une CCT pour le marché de la publicité

Presto apporte les journaux aux abonnés tôt le matin, DMC distribue de la publicité. Actuellement, Epsilon dessert en Romandie les marchés de Presto et de DMC, mais elle doit être intégrée à ces deux entreprises. Près de 600 personnes sont concernées. Dans les échanges avec la Poste et avec ses membres, transfair souligne qu'une CCT pour les personnes travaillant dans le marché de la publicité s'impose pour mieux les protéger. Des négociations doivent permettre d'obtenir une amélioration des salaires dans toutes les entreprises de ce segment à bas revenus.

#### ADMINISTRATION PUBLIQUE

##### Négociations salariales

Lors des premières négociations salariales, transfair a fait preuve de compréhension pour la situation financière difficile de la Confédération, mais a plaidé pour une compensation du renchérissement. L'issue des négociations sera connue le 2 novembre 2021 (personnel de la Confédération) et le 23 novembre 2021 (personnel du domaine des EPF).

##### Président AD PUBLICA

Valentin Lager, membre de transfair, a présidé l'Assemblée des délégués (AD) de PUBLICA depuis 2016. Après son élection à la Commission de la caisse, sa succession a dû être réglée. transfair se réjouit de l'élection de son membre Marcel Wüthrich à la fonction de président! Félicitations.

#### PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

##### Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, [magazin@transfair.ch](mailto:magazin@transfair.ch), [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch), magazine du syndicat transfair; rédaction: Aline Leitner, Lea Lüthy; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, [www.jacq.ch](http://www.jacq.ch); Ivano Zanol, [www.transterm.ch](http://www.transterm.ch). Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: bixpicture/AdobeStock, cablex, Cristina Conti/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Hanspeter Hofer Photography, Gaby Möhl, Viacheslav Lakobchuk/AdobeStock, Parlamentsdienste 3003 Bern, PostAuto, SBB CFF FFS, Swisscom, tiquitaca/AdobeStock, transfair, Travail. Suisse. Tirage certifié par la REMP 2020: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.  
COURAGEUX.  
FIABLE.

**transfair**

# AD 2021

## transfair ADOPTÉ 3 RÉSOLUTIONS

TEXTE: LEA LÜTHY,  
COLLABORATRICE COMMUNICATION

### LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL SOUS LA LOUPE.

À l'occasion de son assemblée des délégués (AD), transfair a fait le bilan d'une année riche en événements et adopté plusieurs résolutions. Toujours en mettant l'accent sur la sécurité de l'emploi et des conditions de travail saines.

Le co-président Thomas Ammann a remercié les membres qui ont fourni un travail extraordinaire au cours de l'année écoulée. Car le coronavirus a placé tout le monde devant des défis sans précédent. Le personnel a fait preuve d'un engagement énorme afin de pouvoir garantir le service public à tout moment – et il y est parvenu avec bravoure. transfair continue à se concentrer sur un monde du travail équitable pour tous, comme l'a souligné Greta Gysin, co-présidente et conseillère nationale des Verts, dans son allocution.

#### transfair adopte 3 résolutions

L'augmentation de la charge de travail, le stress mental et une ergonomie lacunaire du poste de travail à la maison ne sont que quelques-uns des nombreux points critiques. C'est pourquoi transfair demande dans sa résolution entre autres, que la protection de la santé des salariés soit absolument prioritaire et que des stratégies visant à garantir la santé physique et psychique des collaborateurs soient élaborées.

Dans la branche Communication, la digitalisation avance à grands pas, mais elle crée un grand problème : le manque important de spécialistes IT en Suisse. 35'800 spécialistes manqueront en Suisse dans sept ans déjà, si les mesures de formation ne sont pas intensifiées. Par le biais de sa résolution, transfair demande que les milieux scientifiques, économiques et politiques

prennent le manque de relève dans la branche ICT au sérieux et que des mesures spécifiques soient mises en place

Dans la branche Transports publics, le transport de marchandises fait également face à un défi de taille. Dans le fret international, la plupart des marchandises sont transportées par le rail. Afin de stopper l'hémorragie chez CFF Cargo, transfair demande un changement de la politique actuelle en faveur du rail, par le biais de sa résolution. Il faut renoncer à l'objectif d'autofinancement pour le transport de marchandises en trafic intérieur et mettre un terme à la suppression d'emplois chez CFF Cargo.

#### Joachim Hermann complète le comité

Joachim Hermann, membre de longue date, assume les fonctions de co-président de la branche Poste/Logistique depuis juin 2021. Les délégués l'ont désormais élu membre du comité. transfair se réjouit de pouvoir renforcer son comité par un connaisseur engagé.



#### DURÉE MINIMALE D'ADHÉSION

Les membres ont décidé d'introduire une durée minimale d'adhésion d'une année – en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021. En effet, les arrivées et les départs de membres génèrent un travail administratif considérable. Eu égard à la solidarité avec les membres de longue date, un tel travail se justifie seulement si l'adhésion a une certaine constance.



POUR LES DÉTAILS SCANNEZ  
LE CODE-QR.

# CARRIÈRE

## SE FORMER POUR GARDER LE CAP

TEXTE: LEA LÜTHY,  
COLLABORATRICE COMMUNICATION



Le monde du travail évolue rapidement. Il n'existe presque plus de salarié qui exerce son métier initial toute sa vie. Les domaines professionnels classiques sont remplacés, tandis que le secteur de la technologie et de l'informatique manque de personnel qualifié. Dans ce contexte, il est essentiel de faire le point sur sa propre situation professionnelle et de gérer activement sa carrière.

Pour rester dans le coup dans son travail, il faut avoir la possibilité de se former en permanence. L'étude «Cibler la formation continue» d'Avenir Suisse montre toutefois que l'évolution rapide du marché du travail constitue un grand défi, notamment pour les travailleurs plus âgés et pour les personnes ayant un faible niveau de formation. Souvent, ces personnes n'utilisent guère les offres de formation continue, ce qui accentue le fossé entre les travailleurs hautement et ceux faiblement qualifiés.

### Bilan professionnel gratuit

Cependant, certaines évolutions positives prouvent que tant les politiciens que les employeurs ont reconnu l'importance de prendre des contre-mesures. Depuis janvier 2021, le projet pilote «viamia» est en cours dans onze cantons. Il permet aux collaborateurs de plus de 40 ans de bénéficier d'un bilan professionnel gratuit, parmi d'autres mesures.

Les employeurs ont un devoir légal de diligence envers leurs employés et sont responsables d'indiquer de tels projets notamment à leurs employés peu qualifiés ou de créer leurs propres offres. transfair demande que les mesures de formation continue pour les employés ayant un besoin cor-

## SUIVRE LE RYTHME DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET GARDER UNE LONGUEUR D'AVANCE GRÂCE AU DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL.

respondant soient soutenues financièrement et en termes de temps. Anticiper les changements du marché du travail n'est pas une tâche facile. Cependant, des mesures de soutien ciblées créent les conditions dont les employés et les entreprises bénéficient de manière égale.



SCANNER LE QR CODE POUR  
ACCÉDER À VIAMIA.CH

### Les bilans rendent le personnel employable

Pour que le personnel reste employable, il est essentiel qu'il soit évalué à intervalles réguliers. Le mot clé ici est «employabilité» - la capacité de survivre sur le marché du travail et de rester employable dans la vie professionnelle. L'employabilité est particulièrement importante pour les salariés âgés de 45 ans et plus, car ils sont souvent victimes de discrimination sur le marché du travail. Cela s'explique par le fait que leurs cotisations au fonds de pension sont élevées et qu'on leur reproche à tort de manquer de compétences et de flexibilité.

### La situation dans les branches

Les travailleurs formés dans d'anciennes professions de monopole, comme le personnel ferroviaire des CFF ou le personnel de distribution de la Poste Suisse, sont confrontés à un développement professionnel plus difficile. Avec la numérisation, le perfectionnement des employés devient aussi de plus en plus important dans l'administration fédérale. transfair demande que la Confédération anticipe les futurs niveaux d'exigence de ses collaborateurs et que ces derniers soient formés en conséquence.

D'autres problèmes se posent dans des domaines d'activité hautement technologiques, comme le secteur informatique de Swisscom ou de la Poste. Dans ce domaine, il y a un besoin constant de nouveaux collaborateurs possédant des connaissances hautement spécialisées - qui ne sont souvent pas disponibles en nombre suffisant en Suisse.

transfair est heureux que tous les partenaires sociaux prennent le développement professionnel de leurs employés au sérieux. Chez Swisscom, les salariés ont droit à 5 jours de formation continue par an. Les CFF offrent un «Arrêt au stand» comme opportunité d'évaluation personnelle et professionnelle et s'engagent à assurer l'employabilité de leurs employés (E 106-108 CCT). La Poste encourage également la formation continue, propose des bilans de carrière dans son Centre de carrière et met l'accent sur le développement professionnel avec l'initiative «Prêts pour le monde du travail». L'administration publique quant à elle prend en charge les coûts de la formation axée sur les besoins et met à disposition le temps nécessaire.

### Les revendications de transfair

Il arrive malheureusement toujours que des collaborateurs perdent leur travail, tandis que de nouveaux postes voient le jour au sein de la même entreprise - tout simplement parce que la qualification spécifique leur fait défaut. C'est pourquoi transfair demande que tous les partenaires sociaux prennent des mesures proactives de formation continue et de réorientation. Le développement professionnel doit tenir compte de l'individu et nécessite un examen des forces et des faiblesses personnelles. transfair s'engage pour que des bilans gratuits et des possibilités de développement spéci-

ifiques soient proposés dans toutes ses branches.

### Être le forgeron de son propre bonheur

Bien entendu, les employés ont également la responsabilité de se développer et de se former. Mais leurs supérieurs doivent aussi faire leur part, informer les employés des possibilités de formation continue et prendre des mesures à temps, lorsque des changements et des projets de réorganisation se profilent à l'horizon. Ce n'est qu'ainsi que les employeurs peuvent remplir leur devoir de diligence et créer une situation gagnant-gagnant pour tous.



# SOLUTION

## TRANSFERT CIBLÉ DU FRET

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE  
BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS



**Compte tenu de la nouvelle augmentation du volume de marchandises, il est impératif de promouvoir la répartition modale – à savoir l’augmentation de la part de marchandises transportées par le rail plutôt que par la route – aussi dans le fret, en faveur d’un transport durable et respectueux de l’environnement par le rail. Dans le trafic de transit, soit le trafic transalpin à travers la Suisse, le transfert est visible. En ce qui concerne le trafic intérieur et l’import-export le transfert stagne et est même en perte de vitesse par rapport à la route.**

Le fret ferroviaire en Suisse et à travers la Suisse est marqué depuis des décennies par les CFF, respectivement depuis 20 ans par CFF Cargo SA. Rétrospectivement, le développement de l’entreprise a été marqué par des hauts et des bas constants. Avec la création de CFF Cargo International SA en 2011, le trafic transalpin de marchandises a été séparé, avec des résultats plutôt positifs. Les conditions du fret ferroviaire en Suisse en particulier n’ont cessé d’évoluer au cours des dix dernières années: sur le plan politique, par le biais de plusieurs initiatives sur l’avenir du fret ferroviaire et sur CFF Cargo. Cela a eu un impact direct sur CFF Cargo.

Un moment charnière a été l’entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le transport de marchandises en 2016, et l’introduction d’exigences à la fois utiles et désavantageuses pour les opérateurs ferroviaires marchandises. L’introduction de «l’égalité» en matière d’attribution des sillons avec les plans d’utilisation du réseau et la promotion des investissements et de l’innovation ont été utiles. L’autofinancement requis et la suppression progressive des subventions au transport ferroviaire intérieur de marchandises n’ont pas été très judicieux. Malheureusement, aucun objectif de transfert vers le rail, comme dans le cas du transport transalpin de marchandises, n’a été fixé.



## CE QUI A ÉTÉ RÉALISÉ POUR LE TRAFIC TRANSALPIN DE MARCHANDISES À TRAVERS LA SUISSE DOIT ÊTRE UN OBJECTIF POUR LE TRAFIC INTÉRIEUR.

### CFF Cargo sous pression

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que CFF Cargo ait enchaîné les programmes de réorganisation pour atteindre le seuil de rentabilité. En même temps, l'entreprise devait et doit toujours faire face à l'équilibre entre le maintien de la production traditionnelle Cargo et la modernisation de la production qui n'avance que progressivement.

transfair prévoit une phase de transformation de plusieurs années, qui n'apportera le transfert modal souhaité et possible en Suisse qu'avec des conditions cadres modifiées. Les discussions en cours et de très bonnes initiatives parlementaires permettent d'espérer que la volonté de réorientation et de renforcement du transport ferroviaire de marchandises recevra du soutien. Continuer comme avant n'est pas opportun pour la phase de transformation et pourrait entraîner un recul massif de CFF Cargo, notamment dans le trafic par wagons isolés. Avec les effets négatifs et suffisamment connus sur le personnel.

### Solutions au niveau politique

Lors de son assemblée des délégués en août 2021, transfair a adopté la résolution «Pour vos marchandises, le rail!». Le syndicat demande aux milieux politiques de corriger les conditions cadre légales:

- augmenter la répartition modale en faveur du fret ferroviaire et fixer un objectif de transfert
- renoncer à l'objectif d'autofinancement
- prévoir des subventions d'exploitation pour la phase de transformation

Conjointement avec sa co-présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, transfair dépose une initiative parlementaire à ce sujet.

### Solutions au niveau des CFF

Les CFF, en tant que société mère responsable et actionnaire majoritaire, ont toujours la mission légale de proposer le transport de marchandises en Suisse. Pour transfair, ce point est central et doit être maintenu à tout prix. Le Conseil d'administration de CFF Cargo doit élaborer une stratégie axée sur une transformation de plusieurs années, en fonction des conditions-cadre politiques. La stratégie doit refléter l'évolution technologique, la sauvegarde du savoir-faire et les perspectives pour les collaborateurs, dans le but de mettre un terme définitif à la suppression d'emplois. Les transporteurs membres du Conseil d'administration, réunis au sein de Swiss Combi SA, doivent également tenir leur promesse et soutenir le transfert.

### Solutions au niveau de CFF Cargo et des partenaires sociaux

Grâce à une bonne coopération entre tous les partenaires sociaux, il est possible de créer des conditions de travail satisfaisantes pour les deux parties. Des améliorations opérationnelles sont possibles, notamment en termes de déploiement et de temps de travail, si un équilibre sain est également assuré aux employés. Il convient également de mentionner la révision actuelle des profils et des descriptions de postes dans la production Cargo, à laquelle participent avec succès la commission du personnel et les syndicats.

## COMMENTAIRE

**Bruno Zeller**  
Responsable  
de branche Transports  
publics



### Investir dans le fret ferroviaire en surface

*Beaucoup de temps a passé. Du temps qui n'a malheureusement pas apporté la grande avancée espérée pour le transport de marchandises par le rail dans le trafic intérieur. Mais le changement climatique est un argument important en faveur du transport durable de marchandises. Ne pas s'attaquer maintenant au transfert de la route sur le rail serait assurément une occasion manquée. L'infrastructure ferroviaire en surface est existante.*

*Elle continue à faire l'objet d'investissements et de maintenance. Soit dit en passant: nous n'avons vraiment pas besoin d'une installation parallèle supplémentaire pour le transport de marchandises sous la forme de Cargo sous terrain. Celle-ci ferait bel et bien concurrence aux actuelles entreprises de transport de marchandises. Ce dont nous avons besoin en revanche, ce sont des mesures. Et nous en avons besoin maintenant, pas en 2030 ou 2040.*

*Pour transfair, les leviers pour le renversement de tendance se trouvent dans des conditions cadre adaptées, dans des instruments juridiques de soutien, qu'ils soient durables ou limités dans le temps. Et à un prix raisonnable que nous devrions être prêts à payer, dans notre intérêt à tous.*



SCANNER LE QR CODE POUR ACCÉDER  
À LA RÉOLUTION DÉTAILLÉE.

# CHANCE

## ARRÊT AU STAND: UN ÉTAT DES LIEUX GLOBAL

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

### ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL.



Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, les CFF élargissent l'offre «Arrêt au stand» à tout le groupe. transfair a contribué à affiner l'offre visant à dresser un rapide bilan personnel. Corinne Scheiwiller, cheffe de projet, nous parle de ses expériences.

#### Corinne Scheiwiller; en bref, en quoi consiste l'arrêt au stand?

Par le biais de l'arrêt au stand, les CFF aident leurs collaborateurs à trouver leur voie dans le monde (du travail) en pleine mutation. Les collaborateurs ont la possibilité de faire le bilan de leur situation personnelle et professionnelle, d'évaluer leurs points forts et les champs d'action et d'élaborer des mesures concrètes pour aborder l'avenir de manière autonome et active. L'arrêt au stand contribue ainsi au maintien préventif de l'employabilité et de la santé dans toutes les phases de la vie. L'offre est volontaire et confidentielle.

#### Comment est né l'arrêt au stand?

Les premières idées ont émergé au milieu de l'année 2017. De temps à autre, il est judicieux de faire une pause dans la routine quotidienne et d'examiner la situation actuelle ainsi que l'avenir qui se dessine. Lors des négociations CTT 2018, l'idée a été affinée et transformée en offre d'arrêt au stand, en collaboration avec les partenaires sociaux.

#### Le première phase pilote du projet a été lancée au printemps 2019. Quel est votre premier bilan?

La phase pilote d'un an fut un succès. Quelque de 170 arrêts au stand ont été réalisés, et nous avons reçu de nombreux retours positifs. Le taux de recommandation est de près de 90 pourcent. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, la nouvelle offre est progressivement étendue à l'ensemble du groupe CFF.

#### Comment se déroule l'introduction au niveau du groupe CFF?

L'introduction est liée à la prime de fidélité: depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, tous les collaborateurs reçoivent une autorisation personnelle par mail, durant le mois qui suit leur prime de fidélité. Cette autorisation n'expire pas et peut être utilisée plus tard. Un arrêt au stand peut être effectué tous les cinq ans. Ce qui est important, c'est que les collaborateurs s'inscrivent eux-mêmes, sur une base volontaire. Toutes les autres informations figurent dans l'intranet.

#### transfair trouve que l'arrêt au stand est une bonne chose. Et vous, y voyez-vous des opportunités?

Je suis convaincue de l'utilité de l'arrêt au stand, car c'est une offre préventive qui aide à façonner activement sa vie. Cela doit inciter les gens à relever les défis futurs à un stade précoce, avant que des problèmes surviennent. En outre, je trouve que le caractère global est efficace, car de nos jours on ne peut pas évaluer la situation professionnelle sans tenir compte de l'environnement privé.

#### transfair SALUE L'ARRÊT AU STAND

Tous les partenaires sociaux ont participé au lancement du projet «Arrêt au stand» et à l'élaboration de l'offre. Fritz Bütikofer de transfair fait partie de l'équipe d'accompagnement. De son point de vue, cette offre est importante. Elle permet aux collaborateurs des CFF de réfléchir à leur avenir professionnel et privé et les aide ainsi à identifier les défis à temps et à les aborder activement.

# PRÊTS ?

## PRÊTS POUR LE MONDE DU TRAVAIL À LA POSTE

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

### FAÇONNER SON DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.

«Prêts pour le monde du travail» encourage les collaborateurs à examiner leur situation personnelle et à façonner leur développement professionnel. transfair a participé à la mise au point de cette initiative et en a parlé avec Nick Rüfenacht, ambassadeur du projet.

La Poste est confrontée à des défis majeurs: sa propre réorientation, l'évolution des besoins des clients, un monde de plus en plus numérique. Dans tous ces changements, il est important d'emmener ses propres salariés et de les préparer pour l'avenir. Entretien avec Nick Rüfenacht, 24 ans, membre de transfair, chef d'équipe suppléant aux services logistiques à Ursenbach et ambassadeur de l'initiative.

#### Nick, peux-tu nous présenter brièvement l'initiative «Prêts pour le monde du travail»?

«Prêts pour le monde du travail» est une initiative qui permet aux collaborateurs de se positionner dans un monde du travail qui évolue. Certains voient dans une nouvelle situation une chance, pour d'autres c'est une source d'inquiétude. C'est ici qu'intervient l'offre interne à la Poste. L'objectif de l'initiative: s'intéresser à son métier et prendre en main son développement professionnel. «Prêts pour le monde du travail» donne des informations sur les possibilités de dresser un bilan professionnel, offre de l'aide et apporte de la sécurité.

#### Tu es ambassadeur de l'initiative. En quoi cela consiste-t-il?

On m'a demandé de participer pendant ma formation au programme de relève des cadres. Nous avons eu un jour et demi de

cours et nous nous sommes familiarisés en ligne avec différentes situations, avons procédé à des auto-tests et mené des entretiens. J'ai ainsi eu un aperçu direct de ce qu'est «Prêts pour le monde du travail». C'est une bonne chose, car l'atelier «Prêts pour le monde du travail - où en suis-je» du Centre de carrière est une opportunité, cela me donne confiance en moi dans un environnement en mutation. Mon rôle d'ambassadeur consiste à informer, être une personne de contact et de confiance, tout en montrant l'exemple. Je suis heureux de parler de mon expérience lors de l'atelier.

#### Quelles ont été jusqu'ici les réactions au sein de ton équipe?

Je ne travaille à Ursenbach que depuis le 1<sup>er</sup> août. L'information initiale est encore à venir. Mon objectif est de montrer de manière exhaustive ce qu'est «Prêtes pour le monde du travail» et pourquoi c'est une opportunité. Je conseillerai également aux chefs d'équipe d'informer leurs collaborateurs de cette initiative. Il est important pour moi d'atteindre les personnes qui ont envie de participer, de répondre à toutes leurs questions et de les mettre en relation avec les personnes compétentes.

#### Si tu pouvais donner un conseil aux lectrices et aux lecteurs? Qu'est-ce que ce serait?

Je leur conseillerais de ne pas attendre trop longtemps en cas d'incertitudes ou de doutes. Lorsqu'on a besoin d'aide, il faut aller la chercher activement: auprès de son supérieur, auprès des ambassadeurs, auprès des spécialistes de «Prêts pour le monde du travail» ou auprès des experts de transfair.



#### En parlant de transfair. Tu es membre depuis 2015. Qu'est-ce qui t'a convaincu de devenir membre?

J'étais en apprentissage, et la présentation de Marco Kaderli m'a interpellé. J'étais convaincu par l'offre. transfair est mon «assurance» au travail et le partenaire à qui je peux m'adresser le jour où j'ai un sérieux problème.

#### SUFFISAMMENT PRÊTS POUR LE MONDE DU TRAVAIL?

Toutes les informations sont présentées sur le site internet de «Prêts pour le monde du travail» [www.fit-im-beruf.post.ch/fr](http://www.fit-im-beruf.post.ch/fr). Qu'il s'agisse d'un bilan professionnel par le biais d'un auto-test ou d'un entretien avec des spécialistes. Tout un chacun devrait saisir sa chance et prendre en main son développement professionnel. «Prêts pour le monde du travail» est là pour ça.

# CCT

## SUCCÈS DES NÉGOCIATIONS CHEZ CARPOSTAL

TEXTE: URS JUNGEN,  
RESPONSABLE RÉGION EST

### LA CCT PROGRESSISTE S'APPLIQUERA À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2022.

Les organes nécessaires ont ratifié la nouvelle CCT. Le long et laborieux parcours de négociation sur la CCT CarPostal a ainsi atteint son objectif: transfar se félicite des améliorations obtenues dans les domaines de la conciliation entre travail et vie privée et de la gestion des exceptions prévues dans la loi sur la durée du travail (LDT). Désormais, les partenaires sociaux ont aussi réglé de manière uniforme les conditions d'engagement pour le personnel roulant des entrepreneurs CarPostal (ECP).

#### Intégration des nouveautés de la CCT faitière

Grâce à transfar, le personnel de CarPostal bénéficiera, avec la nouvelle CCT, de conditions d'engagement plus modernes dès 2022. Il va de soi que le personnel CarPostal profite aussi des acquis issus des négociations sur la CCT pour l'ensemble du groupe. En fait partie, le droit à la déconnexion pendant le temps libre, enfin déclaré de force obligatoire. Quant aux congés de maternité et de paternité, ils ont été rallongés: outre les 18 semaines de congé payé existantes, le congé de maternité est étendu par un droit à maximum 6 semaines supplémentaires non rémunérées. Le congé de paternité, qui est désormais aussi valable pour la partenaire d'une mère dans le cadre d'un partenariat entre personnes de même sexe, passe de deux à quatre semaines. Ici aussi, un droit à 4 semaines non payées vient s'ajouter.

#### Nouvelles primes de fidélité

Tous le personnel reçoit, à partir de 20 années de service, une prime de fidélité tous les cinq ans, sous la forme de quatre semaines de vacances ou d'un mois de salaire.



LA DÉLÉGATION DE NÉGOCIATIONS transfar DE GAUCHE À DROITE: URS JUNGEN, FRANZ ROTHACHER, MARTIN RÜEGG, RENÉ FÜRST.

#### Autres améliorations notables

Pour le personnel soumis à l'ancien régime de la LDT – on note plusieurs changements: ainsi, un nouveau modèle de temps de travail, qui modifie les règles concernant la planification, la gestion des modifications du tableau de service, la prise des vacances et la gestion des heures supplémentaires. Par exemple, un changement du tableau de service qui intervient après le 15<sup>e</sup> jour du mois précédent nécessitera dorénavant toujours l'accord du personnel. Cela vaut aussi pour les prolongations de service. La seule exception reste le service de réserve, dans le cadre duquel des modifications peuvent intervenir jusqu'à l'avant-veille 17 h. Les prises de service de dernière minute et les exceptions autorisées et appliquées selon la LDT sont désormais indemnisées.

transfar s'est mobilisé pour obtenir toutes ces avancées, qui impliquent une meilleure conciliation entre travail et vie privée pour

le personnel soumis à la LDT, sans toutefois priver CarPostal de la nécessaire flexibilité en matière de planification.

#### Du nouveau pour les ECP

Pour les ECP, on trouvait trois modèles. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, il n'y aura plus qu'un seul modèle, ce qui signifie pour beaucoup de meilleures conditions de travail. L'ensemble du personnel roulant ECP bénéficie des primes de fidélité mentionnées, des exceptions LDT et des améliorations apportées aux congés de maternité et de paternité.

#### Tout vient à point à qui sait attendre

La CCT CarPostal 2022 fut en vérité un «accouchement au forceps». En dépit des difficiles conditions cadres, transfar se félicite du bon résultat: les partenaires sociaux ont obtenu ensemble une évolution majeure vers des conditions d'engagement sociales et modernes, qui s'appliqueront au moins jusqu'à fin 2024.

# ÉLECTIONS

## L'AVENIR DE TA CAISSE DE PENSION

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

### TA VOIX POUR L'AVENIR DE TA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE.

En 2021 auront lieu des élections pour la fonction importante du Conseil de fondation de la Caisse de pension (CP) Poste. transfair a trouvé cinq personnes motivées à se présenter à l'élection et à défendre les intérêts des salariés. Vote pour les candidates et candidats de transfair et contribue avec ta voix à façonner l'avenir de ta caisse de pension.

#### Les candidats de transfair

TU PEUX SCANNER LE QR CODE POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES CANDIDATS DE transfair.



FELIX BISCHOFBERGER

Le Conseil de fondation est l'organe suprême de la CP Poste, il est composé de dix membres. Cinq sièges sont attribués aux employés – dont les candidats de transfair. Les cinq autres sont réservés à la Poste en tant qu'employeur.

Le Conseil de fondation joue un rôle important, car c'est lui qui fixe les objectifs de rendement et les plans de prévoyance, qui adopte et modifie les règlements et définit le taux d'intérêt technique et les autres bases techniques.



RENÉ FÜRST



LOUISE BORNAND

#### Une politique de prévoyance durable en point de mire

Les personnes qui siègent au Conseil de fondation ont une grande responsabilité. Les cinq candidats de transfair sont motivés et disposent d'une expertise solide leur permettant de s'engager pour les salariés de manière compétente.

Les points suivants sont particulièrement importants pour les candidats de transfair:

- des rentes équitables pour tous
- une répartition des charges socialement acceptable et intergénérationnelle
- une politique de prévoyance durable, stable et performante



NATASCHA MATTICH



URS LEHMANN

#### Chaque voix compte!

Tu as reçu les documents électoraux fin septembre 2021. Pour soutenir transfair au mieux, tu peux déposer la liste électorale de

transfair dans l'enveloppe de vote, sans aucune modification. Veille à ce que ton enveloppe soit chez son destinataire le 29 octobre 2021 au plus tard!

# LE BON CAP

**transfair  
NÉGOCIE  
AVEC L'AFD**

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE  
DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

## CONDITIONS DE TRAVAIL – DES RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES SONT DISPONIBLES.

**Depuis début mai 2021, transfair négocie avec l'Administration fédérale des douanes (AFD) les futures conditions de travail des collaborateurs du domaine de service Opérations. Les résultats intermédiaires sont disponibles.**

Depuis le mois de mai, transfair et d'autres syndicats mènent des négociations avec l'AFD afin de clarifier des questions importantes concernant les futures conditions de travail. Au centre des discussions: la classe de salaire de la future fonction des spécialistes en douane et sécurité des frontières, la planification des tours de service, l'indemnisation des frais ainsi que la formation et le perfectionnement du personnel.

Après plusieurs cycles de négociation, les premiers résultats intermédiaires sont désormais disponibles. Les négociations se poursuivront toutefois jusqu'à fin 2022. Dans des groupes de travail, les partenaires sociaux discutent des frais et suppléments, de la planification des engagements et des directives du temps de travail, de la protection de la santé et de la réglementation des retraites.

### Nouvelle classe de salaire

Les partenaires sociaux ont élaboré les descriptions de poste pour les nouvelles fonctions incluant les spécialisations «marchandises», «personnes» et «moyens de transport». L'Office fédéral du personnel OFPER attribuera la classe salariale.

Les adaptations salariales interviendront au moment de la signature individuelle du contrat et les garanties salariales ne courront qu'à partir de ce moment. Cela sera vraisemblablement le cas à partir du milieu de 2023.

### Transfert des collaborateurs en place

L'AFD assure qu'il n'y aura pas de licenciements en raison de la transformation. Et il restera toujours des postes pour lesquels le port d'une arme n'est pas nécessaire. La formation et la formation continue nécessaires pour le nouveau profil professionnel seront proposées à tous les collaborateurs.

### Assouplissements pour le personnel plus âgé

Des assouplissements vont être examinés pour les collaborateurs de plus de 50 ans et de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail vont être testées dans le cadre de projets pilote dans les régions. Objectif: réduire les contraintes pour la santé de ces collaborateurs.

### En bonne voie dans l'ensemble

Pour transfair, les résultats intermédiaires sont réjouissants. Les résultats concrets font encore défaut, mais la voie est tracée. Jusqu'ici, l'AFD s'est montrée ouverte et disposée à discuter des revendications de transfair. Sur le principe, les partenaires sociaux sont sur la même longueur d'ondes. Il faut que les choses continuent dans ce sens. transfair s'engage pour que le dialogue constructif se poursuive et que de bonnes solutions puissent être trouvées pour le personnel de l'AFD.



LES DÉTAILS DES RÉSULTATS  
INTERMÉDIAIRES SONT DISPONIBLES ICI.

# DROIT

## DROIT DU PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

### LES MODIFICATIONS DE 2021 ET 2022 PRÉSENTÉES PAR transfair.

**Un nouveau congé paternité, davantage de télétravail, mais des garanties salariales raccourcies pour les collaborateurs plus âgés. Les adaptations des ordonnances sur le droit du personnel de la Confédération sont complexes. La première partie est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021, la seconde partie s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

#### Ce qui a déjà changé

##### Travail mobile

Cette forme de travail sera davantage encouragée à l'avenir. Bien que cela ne constitue toujours pas un droit, il devrait être possible de bénéficier d'une flexibilité géographique pour travailler, pour autant que les conditions opérationnelles le permettent. Les offices fixent le pourcentage maximal autorisé.

L'infrastructure technique comme les ordinateurs portables ou les claviers sont fournis aux collaborateurs. Une indemnité financière et du mobilier de bureau ne sont prévus que lorsqu'aucun poste de travail n'est disponible. La possibilité de travailler sur le chemin du travail est de nouveau restreinte. Ceci n'est désormais possible que dans des cas exceptionnels et après concertation. Le temps travaillé sera alors crédité en totalité.

Ce (premier) pas vers une plus grande flexibilité sera bénéfique pour l'administration fédérale. Du point de vue de transfair, d'autres pas devraient suivre.

##### Soins aux enfants ayant de graves problèmes de santé

Il existe désormais un droit à 14 semaines de congé entièrement rémunéré par cas de

maladie ou d'accident. C'est une étape importante, mais il en faut d'autres: des proches aidants supplémentaires doivent pouvoir profiter d'un tel congé. transfair va s'engager en ce sens.

##### Horaire de confiance à partir de la classe salariale 18

L'horaire de confiance peut désormais être introduit à partir de la classe salariale 18 déjà. La personne concernée reçoit certes davantage de salaire, mais elle renonce à la saisie du temps de travail et ainsi à la possibilité de compenser les heures supplémentaires et le travail supplémentaire.

Le risque est évident: en général, l'indemnité ne sera pas à la hauteur des heures de travail fournies en plus. Le passage à l'horaire de confiance doit donc être bien réfléchi!

#### Ce qui va encore changer

##### Davantage de congé paternité

À partir de début 2022, le congé paternité (entièrement rémunéré) passera de 10 à 20 jours. Il pourra être pris dans un délai de six mois à partir de la naissance de l'enfant. Ce droit s'applique aussi aux partenariats enregistrés.

##### Garanties salariales à partir de 55 ans

En cas d'adaptation de la catégorie salariale sans qu'il y ait faute de l'employé, une garantie salariale de cinq ans s'applique à partir de 2022 pour les collaborateurs de plus de 55 ans – cette garantie salariale était jusqu'ici illimitée. Néanmoins, les salariés ayant déjà atteint l'âge de 55 ans au début de l'année conservent le droit à une garantie salariale illimitée.



# CONSEIL

## TÉMOIGNAGE DE SYLVIA FRIGENI

TEXTE: ALINE LEITNER,  
RESPONSABLE COMMUNICATION

### IL N'EST JAMAIS TROP TÔT POUR COMMENCER À PLANIFIER SA RETRAITE.



**En juin 2021, transfair a lancé une nouvelle offre. Le syndicat propose à ses membres ainsi qu'aux salariés de Swisscom, cablex et localsearch des conseils gratuits en matière de retraite anticipée. Dans un entretien, Sylvia Frigeni, secrétaire régionale de la région Ouest et experte en consultation, nous parle de ses expériences.**

#### Sylvia, tu es secrétaire régionale de la Région Ouest. Peux-tu te présenter brièvement?

Je travaille chez transfair depuis le 1<sup>er</sup> mai 2014. Auparavant, j'ai travaillé pendant 26 ans chez Swisscom. En tant que secrétaire régionale, je suis notamment chargée du suivi des membres, je suis là pour eux dans des cas particuliers et je leur donne également des conseils en matière de retraite anticipée.

Je m'intéresse depuis un certain temps à la prévoyance vieillesse et j'ai suivi un cours ARC sur ce sujet. Je me suis aussi beaucoup intéressée à comPlan. C'est ainsi que j'ai acquis les connaissances pour les consultations.

#### Depuis que transfair a lancé l'offre de consultation en juin 2021, plus d'une centaine de personnes ont manifesté leur intérêt. Quelles sont tes expériences?

J'ai déjà effectué 17 entretiens et une dizaine d'autres sont planifiés. Les entretiens sont très intéressants. J'apprécie les échanges personnels et j'apprends chaque fois quelque chose de nouveau. Ce savoir va également me servir pour ma propre retraite.

#### Quel est le déroulement typique d'un tel entretien?

J'explique le certificat de prévoyance et son contenu. J'aborde notamment les différentes prestations de retraite, dont la rente transitoire, et, si les personnes ont des enfants à charge jusqu'à leurs 64 ans, respectivement 65 ans, la somme annuelle qui leur est attribuée par enfant.

La tournure que prend l'entretien dépend aussi des questions que l'on me pose. La planification de la retraite implique beaucoup de thèmes interdépendants et des décisions dont les conséquences auront un impact sur le long terme, notamment le choix entre perception de la rente ou le retrait du capital accumulé dans la caisse de retraite.

#### Comment perçois-tu tes interlocutrices et interlocuteurs? Quelle est leur motivation?

Le départ à la retraite suscite des sentiments mitigés. Ces entretiens leur permettent d'y voir un peu plus clair. Certains

l'attendent avec impatience, d'autres au contraire ne sont pas pressés d'entrer dans cette troisième phase de leur vie. Dans les entreprises, il y a de plus en plus de pression pour atteindre les objectifs. Les motifs de départ le plus souvent invoqués sont le fait d'avoir atteint les conditions requises pour l'obtention de la retraite ainsi que le souhait de pouvoir en profiter le plus longtemps possible. L'ambiance est très décontractée, les personnes sont motivées à l'idée de pouvoir prendre une retraite anticipée, être apte à assumer financièrement et ainsi profiter de leur temps libre.

#### Quels ont été les retours des membres ou des personnes que tu as conseillées?

Les retours ont été extrêmement positifs. Je suis heureuse d'avoir pu les aider à mettre de l'ordre dans leurs idées et aborder la question de la retraite (anticipée) de manière plus positive ou plus structurée.

#### Y a-t-il une chose que tu tiens à dire mais que personne ne demande jamais?

Il n'est jamais trop tôt pour commencer à planifier sa retraite. Plus on commence à réfléchir tôt à l'organisation de sa vie après la retraite, plus on pourra aborder cette étape avec sérénité.

#### CONSEILS

transfair informe gratuitement ses membres et les salariés de Swisscom, cablex et localsearch sur les questions relatives à la retraite anticipée. Scannez le QR code pour en savoir plus. Attention: cette offre rencontre un franc succès, il peut y avoir un délai d'attente.





# ACTUEL

## AFFAIRES EN COURS ET PERSPECTIVES

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,  
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

### BILAN DE SITUATION SUR LES NÉGOCIATIONS EN COURS.



**transfair négocie chez Swisscom une convention collective de travail (CCT) pour des filiales IT ainsi qu'une modification du règlement sur le travail mobile. Le syndicat consolide d'autre part ses revendications salariales 2022 et ses revendications en vue des renégociations des CCT Swisscom et cablex.**

#### Négociations filiales IT

Début 2021, transfair a débuté avec Swisscom les négociations d'une CCT pour quatre de ses filiales IT. Un des défis est de veiller à ce que les particularités de chacune d'entre elles soient respectées dans cette nouvelle convention. L'uniformisation des modèles de temps de travail représente par exemple un enjeu. transfair met l'accent sur le maintien de bonnes conditions de travail.

#### Négociations règlement sur le travail mobile

transfair veut des conditions cadres claires pour l'exercice du télétravail, activité en vogue chez Swisscom. Le syndicat négocie actuellement avec l'entreprise un développement de son règlement sur le travail mobile. transfair met l'accent sur la protection de la santé du personnel et sur l'introduction d'un droit à faire du télétravail. Les indemnités et la gestion des employé-e-s à distance sont aussi des thèmes importants.

#### Définition des revendications salariales 2022

Malgré les difficultés liées à la pandémie de covid-19, Swisscom affiche des résultats très solides. Ces résultats sont possibles uniquement grâce à des employé-e-s fiables. transfair définira à l'automne 2021 les revendications salariales exactes pour la branche. Pour le syndicat, il est clair que la reprise économique devra se refléter dans les salaires.

#### Consolidation des revendications CCT

Les CCT Swisscom et cablex reflètent déjà des bonnes conditions de travail. Cependant, les efforts fournis par le personnel doivent être concrétisés à travers des améliorations concrètes. C'est pourquoi transfair fera des revendications dans plusieurs domaines et se concentrera, pour les prochaines négociations CCT, notamment sur des progrès au niveau de l'employabilité et de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Les CCT Swisscom et cablex actuelles restent valides jusqu'à l'entrée en vigueur des CCT renégociées.

# BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

# AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

## PROCHAINE PARUTION

N° 5, 29 novembre 2021

## DÉLAI D'INSERTION

19 octobre 2021

## INFO MAGAZINE 2022

N° 1, 7 mars 2022

N° 2, 27 juin 2022

N° 3, 26 septembre 2022

N° 4, 5 décembre 2022

## TOUTES LES BRANCHES

### Pensionierte Bern

#### Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 13. Oktober 2021

Treffpunkt um 8.35 Uhr Bahnhof Bern. Route: Ueberstorf–St. Antoni; gut 2 Stunden. Ausstieg in Niedermuhren möglich (1.15 h). Bern ab 8.50 Uhr, Bern an 14.51 Uhr. Billett: Bern-Ueberstorf/Albliigenstrasse und St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

#### Hinweis Corona: Auskunft, ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr bei:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

### Pensionierte Bern

#### Abschlusswanderung

Mittwoch, 17. November 2021

Treffpunkt für Wanderer um 9.35 Uhr Bahnhof Bern. Route: Boll–Worb; ca. 1.10 Stunden. Gemeinsames Mittagessen im Restaurant «Sternen» Worb (11.30 Uhr, bei jeder Witterung); dort sind auch Nichtwanderer herzlich willkommen. Bern ab 9.45 Uhr, Bern an ca. 15 Uhr. Billett: Bern–Boll und Worb–Bern (RBS oder Tram). Corona: Es sollten sich bitte nur geimpfte Personen anmelden.

#### Anmeldung (für Mittagessen) bis 11. November 2021 an:

Armin Walter, T 079 910 86 63, arminwalter@bluewin.ch.

#### Auskunft bei zweifelhafter Witterung (bezüglich wandern) ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter.

### Freizeitkommission

#### 47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

9. bis 15. Januar 2022

Wir verbringen 6 Nächte mit Halbpension im Hotel Engadinerhof. Detaillierte Programme und Auskunft bei: Robi Unternährer, Friedhofstr. 41, 4127 Birsfelden, T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch.

Anmeldeschluss ist der 30. November 2021.

## POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### November-Ausflug Blindenhunde-Schule Allschwil Montag, 8. November 2021

Treffpunkt um 12.40 Uhr beim Hotel Rössli in Allschwil, Endstation 6er-Tram. Von da aus wandern wir in 25 Minuten bis zur Blindenhunde-Schule Allschwil. Um 13.30 Uhr ist die Führung angesagt mit einem kurzen Film und anschliessendem Rundgang. Zu Fuss geht's in ca. 25 Minuten zurück bis zum Restaurant Jägerstübli in Allschwil. Nichtwanderer kommen direkt zum Restaurant Jägerstübli in Allschwil um 15.30 Uhr.

#### Informationen gibt es telefonisch bei:

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

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Weihnachtsessen Cafe Momo

Montag, 6. Dezember 2021

Wir treffen uns um 12 Uhr im Cafe Momo, Bruderholzstr. 108, 4053. Das Cafe Momo ist erreichbar mit Bus 36, Dornacherstrasse/Gundeldingerstrasse beide Station Bruderholzstrasse oder mit Tram Nr. 15, Station Bruderholzstrasse.

#### Anmeldungen bis 28. November 2021 an:

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

## TRANSPORTS PUBLICS

### Pensionierte Sektion Basel

#### Ausflug ins Brünig-Gebiet

Mittwoch, 13. Oktober 2021

Wir fahren via Luzern: Basel ab 8.03 Uhr, an 9.05 Uhr, Zürich ab 8.10 Uhr, an 8.51 Uhr. Kaffeehalt in Luzern, anschliessend um 10.06 Uhr nach Brünig – Hasliberg. Weiterfahrt mit K. 158 um 11.08 Uhr bis Wasserweg/Twing, anschliessend mit der LSB auf die Käserstatt. Mittagessen im Bergrestaurant. Mittags-Programm je nach Wetterlage.

#### Anmeldung bis Samstag 9. Oktober 2021 an:

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

### Pensionierte Sektion Basel

#### Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 10. November 2021

Besammlung ist um 9.40 Uhr beim Treffpunkt Bahnhof Basel SBB. Zürich ab 8.34 Uhr, Basel an 9.28 Uhr, Luzern ab 8.05 Uhr, Basel an 9.32 Uhr. Wir fahren mit dem Tram 8 bis Neubad. Im Kaffee Mèlange gibt es Kaffee mit Gipfeli. Anschliessend wandern wir ca. eine Std. zum Gartenrestaurant Weiherbächli – Paradies zum Mittagessen. Für die Nichtwanderer gibt es eine Möglichkeit mit dem Bus in die Nähe des Restaurants zu fahren.

#### Anmeldungen bis 6. November 2021 an:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 64.

### Kategorie Lokpersonal

#### Jahresversammlung 2021

Samstag, 6. November 2021

9.30–13 Uhr im Waldstätterhof in Luzern mit anschliessendem gemeinsamem Mittagessen.

#### Mit Bitte um Kenntnisnahme:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

### Kategorie Lokpersonal

#### Reise nach Graz

22. bis 26. Mai 2022

Bitte merkt euch diesen Termin vor.

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.



transfair

### ÉVÈNEMENT POUR LES JEUNES 2021

transfair A INVITÉ SES JEUNES MEMBRES À UN ÉVÈNEMENT INCROYABLE. AU-DESSUS DES TOITS D'INTERLAKEN, UNE CINQUANTAINÉ DE PERSONNES ONT VÉCU DES MOMENTS INOUBLIABLES À DES HAUTEURS VERTIGINEUSES. APRÈS LA MONTÉE D'ADRÉNALINE PROVOQUÉE PAR LE VOL EN PARAPENTE, UN BON APÉRITIF ATTENDAIT LES PARTICIPANTS. ET COMME LE MONTRENT LES PHOTOS, TOUT LE MONDE S'EST BIEN AMUSÉ ET ATTEND SANS DOUTE LA PROCHAÎNE FOIS AVEC IMPATIENCE.

## POUR FINIR



BRUNO WEBER-GOBET, RESPONSABLE POLITIQUE DE FORMATION CHEZ TRAVAIL.SUISSE

## TROUVER SA VOIE GRÂCE À «VIAMIA»

### 40+ - Et maintenant?

Vous aimez votre travail? Je vous le souhaite. Car une bonne partie de la qualité de vie en dépend. Parce qu'il pourrait en être autrement. Le travail peut être un fardeau. Sortir du lit une torture, car il faut se rendre au travail.

Le monde du travail est en pleine mutation. Les métiers changent. Et vous savez pourquoi. La numérisation se répand partout. Elle a probablement aussi un impact sur votre travail. Comment réagissez-vous? Vous suivez une formation? Ou vous fermez les yeux?

La troisième possibilité, c'est le projet «viamia». Il permet à toutes les personnes dès 40 ans d'effectuer un bilan professionnel, gratuitement. Actuellement, cette prestation est offerte dans 11 cantons. Ils seront 24 à partir de 2022. Vous trouverez toutes les informations relatives à cette offre sur le site internet [www.viamia.ch](http://www.viamia.ch).

«viamia» vous permet d'analyser votre situation professionnelle. Vous explorez vos compétences et connaissances professionnelles ainsi que vos forces et vos faiblesses. Vous en apprendrez davantage sur les tendances du marché du travail dans votre branche. Et vous découvrirez quelles sont les possibilités de développement professionnel. Ne manquez pas cette offre et inscrivez-vous pour un bilan. Cela peut vous aider à conserver la satisfaction au travail malgré tous les changements. Ou à retrouver le plaisir de travailler grâce à un changement de carrière!

# Qu'est-ce qui vous relie à votre banque?

L'argent. Et ce que votre banque fait avec. Le développement durable est important pour nous: nous suivons de strictes directives sur les thèmes environnementaux et sociaux, investissons durablement et sommes neutres en CO<sub>2</sub>. Le partenariat entre transfair et la Banque Cler fonctionne: c'est pourquoi nous sommes maintenant partenaires. Vous en profitez aussi, que ce soit pour les paiements, l'épargne, les placements, les hypothèques ou la planification financière: [cler.ch/transfair](https://cler.ch/transfair)

**Spécial transfair:**  
10% de prime sur les versements dans la Solution de placement Durable\*

Il est temps de parler d'argent.

Bank  
Banque  
Banca

**CLER**

\*Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire et ne représentent pas un conseil en placement. Pour les Solutions de placement, nous renvoyons au site [cler.ch](https://cler.ch)