

transfair

N° 1 février 2023

magazine

Le journal des membres [transfair.ch](https://www.transfair.ch)



Bilatérales III

L'impact possible des négociations avec l'Union européenne sur le service public.

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Les Bilatérales III et leur impact possible sur le service public	05
Agenda	22
Pour finir	23

Poste/Logistique

Nouvelle CCT pour SPS Switzerland	08
Entretien sur le projet « Inclusion RéseauPostal »	10

ICT

Événement cadres Swisscom – une analyse de transfair	12
--	----

Administration publique

Premières négociations salariales avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter	14
Succès : compensation du renchérissement pour le corps intermédiaire EPF	15
Un aperçu du travail de l'OPC avec Monique Cossali Sauvain	16

Transports publics

Élections complémentaires CoPe CFF et CFF Cargo	18
Passage de témoin au sein du groupe spécialisé personnel des locomotives	19
Poser les jalons pour l'avenir du transport de marchandises	20

Editorial



Chère lectrice, cher lecteur,

La Suisse est étroitement liée à l'Union européenne. Que ce soit au niveau politique, économique ou culturel. Depuis la rupture de l'accord-cadre institutionnel, les relations avec l'UE ont été mises à mal. Tu liras dans notre article principal à partir de la page 5 comment les choses vont évoluer et ce que les potentielles négociations d'une nouvelle édition des accords bilatéraux signifient pour la Suisse et le service public. Il est clair que transfair - en collaboration avec son organisation faîtière Travail.Suisse - va continuer à s'engager pour la protection des travailleuses et travailleurs, contre le dumping salarial et pour un service public performant en Suisse.

transfair s'est également engagé dans le domaine des EPF. Après presque dix ans, le Fonds national suisse adapte enfin au renchérissement les salaires des doctorant-e-s, postdoctorant-e-s et autres personnes participant aux projets. Un succès !

En parlant de succès : depuis 2014, Monique Cossali Sauvain a fait partie de la représentation du personnel à l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC). Elle s'apprête à quitter cette fonction. Tu apprendras à la page 16 quel succès l'a le plus marquée.

Ceux et celles qui souhaitent s'impliquer devraient saisir cette chance. La possibilité de participer s'ouvre bientôt au personnel des CFF et de CFF Cargo, car des élections (complémentaires) sont à l'ordre du jour. La participation directe au sein d'une CoPe et la représentation de la voix du personnel t'intéressent ? transfair cherche des membres qui souhaitent présenter leur candidature pour un des sièges vacants. Pour en savoir plus, c'est à la page 18.

Marcel Trütsch s'est également impliqué. Ce membre de la Poste a participé à un projet pilote « Inclusion RéseauPostal ». Dans un entretien à la page 10, il nous parle de ses précieuses expériences et des opportunités possibles.

Tanja Brülisauer

Directrice de transfair

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Brülisauer'.



Informations intéressantes

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

transfair

Nouvelle direction chez Travail.Suisse

Elle a pris ses fonctions le 1er janvier 2023 : la nouvelle directrice de Travail.Suisse. Pendant qu'Adrian Wüthrich se concentre pleinement sur sa fonction de président de l'organisation faitière de transfair, Edith Siegenthaler dirige les affaires quotidiennes. Elle s'occupe également du dossier de la politique sociale. Edith apporte non seulement une grande expérience professionnelle, elle a aussi beaucoup à apporter sur le plan politique : elle est membre du Grand Conseil du canton de Berne. transfair se réjouit de cette collaboration. Bienvenue, Edith.

ICT

Négociations salariales cablex et Swisscom

Le personnel de Swisscom soumis à la CCT se voit accorder une augmentation de la masse salariale de 2,6%. La plupart des collaborateurs reçoivent une augmentation générale de salaire qui varie en fonction de la situation dans la fourchette salariale. Le reste de la somme est destinée à des augmentations de salaire individuelles. Les collaborateurs dont le salaire se situe au-dessus de la fourchette salariale reçoivent un versement unique.

Pour le personnel de cablex, la masse salariale est augmentée de 2,8% avec une augmentation générale de salaire qui varie en fonction de la situation dans la fourchette salariale. Une autre partie de la somme est destinée à des augmentations de salaire individuelles.



Scanne le QR-code pour en savoir plus. 

Transports publics

Nouvelle CCT d'entreprise

transfair a négocié une nouvelle convention collective de travail (CCT) d'entreprise avec la société de bus régionale Regiobus SA Gossau. Les négociations avec la direction ont abouti à une CCT d'entreprise pour le personnel roulant qui répond aux exigences des deux parties. La CCT est en vigueur depuis le 1er janvier 2023 et jusqu'à fin 2024. Elle pourra ensuite être résiliée à la fin de chaque année.



Scanne le QR-code pour en savoir plus. 

Culture de la sécurité dans les TP

Lors de son congrès de branche en novembre 2022, transfair a adopté une résolution visant à élaborer une charte de culture de la sécurité dans les TP en Suisse. L'Union des transports public est actuellement en train d'étudier la suite de la procédure.

Poste/Logistique

Good News chez Presto

Une prolongation de la convention collective de travail (CCT) Presto et l'augmentation des salaires minimaux au 1er janvier 2023 : voilà les bonnes nouvelles pour le personnel de Presto. Même si transfair aurait souhaité renégocier la CCT, la prolongation d'un an est une étape intermédiaire acceptable. L'augmentation à CHF 19 du salaire horaire brut minimum avancée du 1er juillet 2023 au 1er janvier 2023 est également positive.

transfair va bientôt reprendre les négociations. L'objectif principal est clair : obtenir une bonne CCT pour tes collègues et toi qui maintienne notamment le supplément complet pour le travail de nuit en vigueur actuellement.

Administration publique

OFDF : adaptations RumacaPEP

La saisie de temps au moyen de RumacaPEP pour l'ensemble du domaine de direction Opérations a suscité de nombreuses questions. Le système suit sa propre logique et est difficile à comprendre. L'OFDF a réagi : un nouveau manuel d'utilisation est en cours d'élaboration et la règle 5+2 en cas de maladie sera remplacée.

Salaires administration fédérale

À intervalles réguliers, les conditions d'engagement à la Confédération font l'objet de critiques. Ainsi, la Confédération en tant qu'employeur serait coupable de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de l'immigration, les salaires seraient jusqu'à 40 pourcent plus élevés que dans l'économie privée. transfair s'oppose fermement à de telles absurdités et a réagi dans les médias.

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; **annonces** : transfair; **prix** : Inclus dans la cotisation;
parution : 4 fois par année; **traductions** : Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. **Imprimerie** : Prolith SA, Ittigen; **typographie** : Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen. **Images** : christianchan/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Monique Cossali Sauvain/POB, SBB CFF FFS Cargo, SPS Switzerland AG, Swisscom, transfair, Travail.Suisse, Zerbor/AdobeStock. Tirage certifié par la **REMP 2022** : 2164 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.



Où mèneront les Bilatérales III ?

Pourquoi le service public pourrait devenir un enjeu

Depuis la rupture de l'accord-cadre institutionnel en 2021, la Suisse a appris à ses dépens ce que signifie être en désaccord avec l'UE, surtout en raison de son exclusion partielle du plus grand programme de recherche au monde. Les discussions sur les Bilatérales III pourraient maintenant se concrétiser. Quel est le rapport avec le service public ? transfair en parle.

Les Bilatérales – qu'est-ce que c'est ?

N'étant pas membre de l'Union européenne, la Suisse s'efforce de régler ses relations avec l'UE sur les plans politique, économique et culturel par le biais de conventions et d'accords bilatéraux. Les Bilatérales I et II sont particulièrement importantes à cet égard. Mais de quoi s'agit-il ?

Les Bilatérales peuvent être considérées comme des « paquets » regroupant différents accords entre la Suisse et l'UE. Le paquet des Bilatérales I - signé en 1999 - comprend des accords sur la libre circulation (des personnes), les obstacles techniques au commerce, les marchés publics, l'agriculture, les transports terrestres et aériens ainsi que la recherche. Il a été approuvé par le peuple suisse en 2000. Pour la plupart, il s'agit d'accords d'ouverture des marchés qui garantissent à la Suisse l'accès au marché intérieur de l'UE.

Dans le deuxième paquet d'accords de 2004, les Bilatérales II, la coopération avec l'UE a été élargie au-delà d'une coopération purement économique à d'autres domaines politiques

essentiels, tels que la sécurité, l'asile, l'environnement et la culture. Il s'agit notamment d'accords dans les domaines de Schengen/Dublin (politique de sécurité et d'asile), de l'échange automatique d'informations en matière fiscale, de la lutte contre la fraude, des produits agricoles transformés, de l'environnement, des statistiques, de MEDIA (Europe créative), des pensions (prévention de la double imposition) et de la formation. Ce paquet a lui aussi été approuvé par le peuple.

Blocage dû à l'accord-cadre institutionnel

Depuis quelque temps, les relations bilatérales entre la Suisse et l'UE sont toutefois bloquées. En effet, l'UE a décidé que les accords sur l'accès au marché, comme ceux avec la Suisse, devaient être basés sur un accord-cadre institutionnel préalablement signé. Pourquoi ?

Par rapport au droit de l'UE qui évolue constamment, le côté statique des accords bilatéraux suscite l'indignation de l'UE. Il en résulterait de trop grandes différences entre les deux mondes juridiques, raison pour laquelle un accord-cadre devrait régler comment et si la Suisse reprend à l'avenir le nouveau droit de l'UE et qui a la souveraineté décisionnelle en cas de litige.

Dans les faits, la Suisse reprend depuis longtemps le droit européen, non seulement lorsqu'elle y est contrainte par les accords bilatéraux, mais aussi de sa propre initiative.

Les négociations relatives à cet accord-cadre institutionnel ont débuté en 2014 et ont été interrompues par la Suisse en mai 2021, après sept ans. Les raisons de cet échec étaient des désaccords sur la libre circulation des personnes, notamment en ce qui concerne la sécurité sociale, ainsi que sur la protection des salaires et des travailleurs.

L'accord-cadre institutionnel aurait signifié la quasi-fin des « mesures d'accompagnement ». Celles-ci sont importantes, car elles garantissent aux personnes actives d'être protégées contre la sous-enchère abusive des conditions de travail et salariales suisses, le dumping salarial. Les mesures d'accompagnement ont été introduites en 2004 dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes. Les ressortissant-e-s de la Suisse et de l'UE ainsi que des États de l'Association européenne de libre-échange obtiennent par cet accord le droit de choisir librement leur lieu de travail ou de séjour sur les territoires des parties contractantes.

Les salaires et les conditions de travail suisses auraient été fortement menacés par l'accord-cadre institutionnel, raison pour laquelle transfair et son organisation faïtière Travail Suisse ont soutenu la décision du Conseil fédéral de rompre les négociations.

Conséquence : exclusion partielle d'Horizon Europe

En réaction à la rupture unilatérale des négociations sur l'accord-cadre, la Suisse a été partiellement exclue d'Horizon Europe, le plus grand programme d'encouragement de la recherche et de l'innovation au monde. Jusqu'à nouvel avis, la Suisse sera traitée comme un pays tiers non associé, ce qui signifie que les chercheurs suisses ne pourront plus postuler auprès de l'UE pour des projets individuels importants. C'est un coup dur, car cela signifie que d'excellent-e-s scientifiques ne sont plus incité-e-s à poursuivre leurs travaux de recherche en Suisse et partent à l'étranger. Les potentiels créateurs et créatrices de start-ups s'en vont également, ce qui a un impact négatif sur le marché du travail. Le pôle de recherche et la place économique suisses perdent ainsi massivement en attractivité et en innovation. Les réseaux internationaux des institutions de recherche se détériorent continuellement et il peut en résulter des pertes financières, et potentiellement des répercussions négatives sur les conditions de travail et les emplois en Suisse.

En tant que partenaire social reconnu du domaine des EPF, transfair s'est prononcé tout récemment dans une prise de position en faveur d'une association complète de la Suisse au programme de recherche Horizon Europe. Pour combler au mieux la période pendant laquelle la Suisse n'y est pas pleinement associée, un fonds Horizon doit être créé afin de mieux garantir les moyens dédiés à la recherche suisse.

Bilatérales III ?

Malgré l'échec de l'accord-cadre et l'exclusion partielle d'Horizon Europe, la Suisse et l'UE ont toujours intérêt à entretenir de bonnes relations. C'est pourquoi, après l'échec de l'accord-cadre institutionnel, des négociations ont été lancées en vue d'une éventuelle réédition des accords bilatéraux avec un nouveau paquet, les Bilatérales III. Sur mandat du Conseil fédéral, le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), sous la direction de la secrétaire d'État Livia Leu, mène actuellement des discussions exploratoires avec des représentant-e-s de l'UE. Il s'agit de savoir si les deux parties sont prêtes à



conclure un nouveau paquet d'accords bilatéraux. Si les deux parties devaient se montrer intéressées, un mandat de négociation serait adopté de part et d'autre et les négociations proprement dites en vue de l'élaboration des Bilatérales III débuteraient. Le Conseil fédéral fera le point de la situation fin mars 2023 et décidera d'interrompre ou de poursuivre les discussions exploratoires, soit de demander un mandat de négociation.

Les aides d'État

En plus de la protection des salaires et des conditions de travail, les aides d'État semblent constituer un autre thème important dans les discussions exploratoires avec l'UE. Les aides d'État sont des avantages financiers accordés de manière sélective par l'État, ou au moyen de ressources d'État, par exemple sous la forme d'un paiement direct, d'une subvention ou d'un allègement fiscal. Dans le secteur public, la Poste, les CFF ou Swisscom, entre autres, reçoivent des aides d'État afin de pouvoir garantir un service universel sur l'ensemble du territoire.

Selon l'UE, les aides d'État peuvent fausser la concurrence, raison pour laquelle elles sont en principe interdites dans l'UE. Dans le cadre des discussions actuelles, l'UE semble poser diverses exigences à la Suisse en matière d'aides d'État.

Impact possible sur le service public

Il est encore trop tôt pour pouvoir réellement évaluer les conséquences potentielles d'une adaptation des aides d'État. En tant que syndicat du service public, transfair s'engage clairement contre de telles adaptations. Si les aides d'État étaient réduites ou, dans le pire des cas, totalement supprimées, diverses prestations communales, cantonales et fédérales ne pourraient plus être fournies dans la même mesure, voire plus du tout. Cela affaiblirait considérablement le service public. De bonnes conditions de travail durement acquises, des prestations de qualité et, en fin de compte, d'importants emplois du secteur public pourraient être effectivement menacés. transfair ne veut pas peindre le diable sur la muraille, mais le syndicat souligne combien il est important que la position de la Suisse en matière d'aides d'État reste forte et protège le service public. Avec son organisation faîtière Travail.Suisse, transfair va suivre de près la suite des événements concernant les Bilatérales III et tenter, si nécessaire, de repousser de toutes ses forces les éventuelles attaques contre le service public.

Texte: Olivia Stuber,
collaboratrice scientifique

1 x E-Bike
CYLAN CYCLES

transfair
Ton syndicat

10 x 99 CHF
bons de
Hotelcard

Gagnez !
Participez sur
www.transfair.ch/gagner

1 x Samsung Galaxy watch

1 x Apple watch

Le partenariat social se poursuit

Nouvelle CCT pour SPS Switzerland





En raison du changement de propriétaire de SPS et du détachement complet de l'ancien propriétaire - le groupe Poste - les négociations CCT ont démarré dans des conditions totalement différentes. Malgré cela, transfair a réussi à conserver de nombreux acquis importants de l'ancienne convention.

Peu avant Noël et à l'issue de longues négociations, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour SPS Switzerland SA. La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1er janvier 2023.

Ce qui reste inchangé :

- Grâce à transfair, le personnel de SPS bénéficie encore d'une CCT, ce qui ne va pas de soi en dehors du groupe Poste. Et transfair continue à assister et à soutenir ses membres.
- Le salaire minimum de 52 000 CHF reste en vigueur pour les anciens secteurs d'activité de SPS.
- Il existe toujours un plan social. Celui-ci s'applique lorsque l'employeur résilie le contrat de travail d'au moins 10 personnes pour la même raison économique ou d'organisation d'entreprise. Les personnes concernées qui ont plus de 15 ans d'ancienneté et qui sont âgées de plus de 55 ans sont protégées par des délais de préavis plus longs.

Ce qui est nouveau :

- Pour les employé-e-s au temps de travail annualisé qui ont un solde d'heures négatif au moment de leur départ, l'employeur prend en charge au minimum 50 pourcent de ces heures.
- Désormais, les annulations ou réductions de service annoncées au minimum 24 heures avant le service en question ne seront plus indemnisées.
- La contribution aux frais d'exécution dépend dorénavant du salaire et s'élève à 0,2 pourcent du salaire brut. Cette déduction s'applique à l'ensemble du personnel. La contribution aux frais d'exécution est annuellement remboursée aux membres de transfair.

Conclusion

Avec la nouvelle CCT, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un contrat solide et de qualité. La CCT reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025. En signant la CCT, toutes les parties se sont engagées à poursuivre le partenariat social malgré une situation de départ modifiée. transfair est heureux que les conditions d'engagement des salarié-e-s soient claires pour les années 2023 à 2025 et salue la poursuite du partenariat social.

transfair remercie tout particulièrement son membre Diego Borsato pour son engagement durant les négociations.

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

Projet Inclusion 2.0 chez

Marcel Trütsch, membre de transfair, parle de son expérience.

À propos de Marcel Trütsch

Marcel Trütsch (1977) travaille depuis 30 ans à la Poste et est actuellement chef d'équipe chez RéseauPostal à Glaris. Il est membre de transfair depuis 25 ans. Durant son temps libre, il aime être dans la nature et faire de grandes randonnées.

La Poste a mis sur pied un projet qui doit permettre aux personnes en situation de handicap d'apporter une nouvelle perspective et de travailler. L'un des acteurs du projet pilote chez RéseauPostal (RP) est Marcel Trütsch ; un membre de longue date de transfair. Il parle de cette expérience si enrichissante sur le plan humain et de ce qu'elle lui a appris.

Marcel, tu participes au deuxième projet pilote nommé « Inclusion RP ». De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'intégrer dans les équipes des personnes en situation de handicap. Le pilote 1 a eu lieu dans la région de Berne, dans une grande filiale. Les expériences étaient positives. Ensuite est arrivé le Covid-19 et le projet a été mis en veilleuse. Le projet pilote 2.0 – qui devait initialement durer du printemps à l'été 2022 et qui a été prolongé – devait montrer si des équipes/filiales moyennes et petites étaient également adaptées. Or, nous avons rapidement constaté qu'il y aurait trop peu de travail pour ces personnes dans une petite filiale. Nous avons donc proposé que la personne en question puisse tourner dans trois de nos filiales. Cette idée a été accueillie avec bienveillance et mise en œuvre.



Comment se déroule le projet ?

Des entretiens préliminaires ont d'abord eu lieu au niveau de la direction. Il y avait quelques craintes et des doutes, comme « Est-ce que nous en serons capables, est-ce que la personne en sera capable ? ». Mais dans le canton de Glaris, le handicap

ne qui pouvait convenir. Cette personne a des handicaps physiques et linguistiques, est très intelligente, connue dans la région et engagée dans le bénévolat. Nous avons donc convenu avec l'atelier d'un taux d'occupation de 40 pourcent, réparti sur deux jours de travail. L'approche « un taux

“

C'est tellement précieux de se rendre compte de tout ce qui est réalisable. Cette personne nous montre que nous devons adopter un autre point de vue.

”

n'est heureusement pas un sujet tabou et l'attitude était positive. Cela a simplifié les choses. Le premier objectif était de définir les « paquets de travail » avec l'institution. Celle-ci a choisi par la suite une person-

d'activité le plus élevé possible » a été rejetée avec véhémence, car il était important de mettre la personne et ses besoins au premier plan et non de travailler le plus possible.

RéseauPostal



Puis est venu le moment de faire connaissance au sein de l'équipe. Comment ça s'est passé ?

Avant que la personne en situation de handicap ne rencontre toute l'équipe, nous avons toutes et tous été formés. On a répondu à des questions telles que : « Que faisons-nous si quelque chose de grave se produit ? Ou comment devons-nous réagir dans telle ou telle situation ? ». Lors de la rencontre, beaucoup de ces craintes s'étaient déjà envolées. L'essentiel est d'être honnête les uns envers les autres et de se parler : c'est la confiance mutuelle qui fait réussir ou échouer le tout.

Concrètement, à quoi ressemble le quotidien avec ce nouveau collègue de travail ? Il est totalement intégré à « l'équipe », porte les mêmes vêtements et effectue di-

verses tâches au back-office et au guichet de la clientèle commerciale. La clientèle n'a pas été explicitement informée et les réactions ont été très positives. C'est tellement précieux de se rendre compte de tout ce qui est réalisable. Cette personne nous montre que nous devons adopter un autre point de vue. Elle est aussi très fière de son travail à la Poste et a tout simplement un extraordinaire rayonnement et une énergie géniale.

Quel est ton rôle au sein du projet ?

Je suis le coordinateur sur place, et ma remplaçante est la personne qui s'occupe de la personne sur le site, la « marraine » de cette personne. Chaque jour, nous menons un bref entretien, un « journal de bord de 5 minutes » avec la personne, afin de discuter de son état et de ce que nous avons appris. Nos tâches consistent à accompagner le projet et à tout consigner.

Quels sont les principaux enseignements que tu as tirés de ce projet ?

La personne doit être placée au premier plan : qui est-elle, quelles sont ses forces et ses faiblesses ? On ne peut rien planifier et organiser sans la personne, car il y a quand même de grandes différences entre la théorie et la pratique en matière d'inclusion.

Nous avons plutôt été « recadrés » : il faut commencer modestement, puis construire petit à petit. C'est important pour la motivation et le développement de la personne. C'est ce que nous avons fait - la personne travaille désormais à 50 pourcent.

Quels sont tes souhaits en matière d'inclusion ? Quelle serait ta « vision » pour cet important sujet de société ?

Je souhaite clairement que le projet se poursuive au-delà de la phase pilote et qu'il soit maintenant mis en œuvre. Les incertitudes à ce sujet et les prolongations

du pilote ont été difficiles à gérer pour cette personne. Le projet devrait également être introduit partout à la Poste - pas seulement chez RéseauPostal. Pour cela, il faut des interlocuteurs clairement définis, des équipes sociales et suffisamment de participation. Parfois, notre société est tout simplement un peu égoïste, et tout cela nous montre non seulement comment nous, les personnes sans handicap, pouvons être superficielles, mais relativise aussi ces choses que nous considérons comme de soi-disant grandes « difficultés ».

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

Prolongation de la CCT Poste CH et PostFinance

Les partenaires sociaux ont décidé ensemble de prolonger la CCT Poste CH et PostFinance SA jusqu'à fin 2024. L'engagement de transfir est récompensé : quelque 30 000 employé-e-s de la Poste Suisse, en particulier chez PostFinance ainsi que chez Poste CH SA avec les unités Services logistiques, RéseauPostal, Services de communication et les unités de fonction, bénéficient de deux années de stabilité et de sécurité supplémentaires dans un contexte économique difficile. La CCT actuelle n'expire pas fin 2023 comme convenu initialement, mais seulement le 31 décembre 2024. D'une part, la CCT en vigueur peut toujours être adaptée d'un commun accord en 2024. D'autre part, certains points de la CCT actuelle doivent encore être appliqués en détail et améliorés ponctuellement afin de concrétiser les bonnes conditions de travail déjà négociées.

Scanne le QR-code pour en savoir plus.



Focus Event Swisscom

Leitmotiv de l'événement : Performer ensemble

Plus de 2000 cadres de Swisscom se sont retrouvés au SwissTech Convention Center à Ecublens. Sous des applaudissements nourris et dans une ambiance résolument moderne, le CEO Christophe Aeschlimann a présenté les succès et les défis de Swisscom. Présent à cet événement, transfair vous en relate les points forts

Le pari est réussi pour le nouveau CEO. Les deux jeunes animatrices ont su dynamiser cet événement, appuyé par une technologie digne d'une société qui se définit comme la meilleure entreprise de télécommunication au monde.

Confiance et innovation

Christophe Aeschlimann l'annonce d'emblée : « Swisscom a pour mission de fédérer toutes les régions ». Ce n'est donc pas un hasard si l'entreprise a décidé de fêter ses 25 ans en Suisse romande. Sans être dithyrambique, le CEO poursuit en rappelant les forces et l'importance de Swisscom en faveur des services à la population et de la promotion économique suisse. « Nous pouvons nous prévaloir d'un réseau stable grâce aux prestations des collaboratrices et des collaborateurs ».

Quels objectifs ?

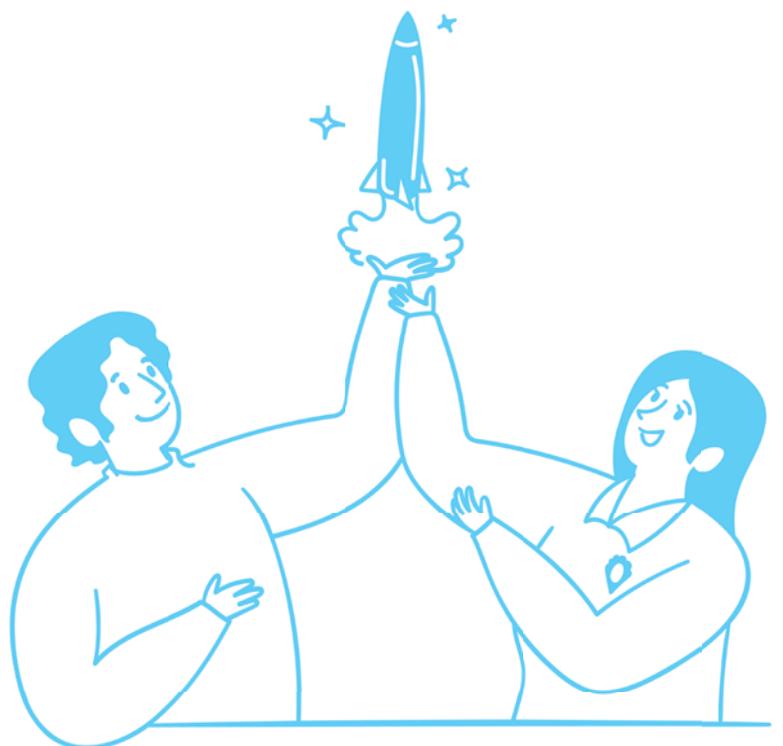
Digitalisation, simplification, développement, modernisation et innovation. Tels sont, selon le CEO, les mots qui résument les éléments essentiels à l'atteinte des objectifs et à la poursuite du succès. Il martèle son intention de maintenir Swisscom comme numéro 1 en Suisse dans le but d'apporter une contribution positive à la société, en termes de technologies et des services, mais également de développement durable. Pour Christophe Aeschlimann, la confiance de la population reste la base du succès à l'avenir.

Le discours devient plus concret et ses attentes envers ses cadres plus précises : « Chacun d'entre vous doit lutter pour chaque franc. Vous devez réfléchir comme des entrepreneurs de PME. Je vous demande de l'agilité, de la simplicité et de la souplesse. Il est nécessaire d'améliorer et d'intensifier les collaborations internes. N'attendez pas que les choses arrivent, vous devez tenir vos promesses envers les clients et anticiper leurs exigences ».

Jouer collectif

« Les nuées d'étourneaux se déplacent en des masses compactes sans jamais se désagréger. En formant ce qui semble se transformer en une nouvelle entité, ils restent forts et arrivent à faire face aux dangers ». Avec cette illustration, Klementina Pejic, cheffe du personnel, souhaite démontrer la nécessité et les avantages d'une coopération plus étroite. La cheffe du personnel l'affirme : « le collectif doit prendre le pas sur l'individualité ». A cet effet, le contexte de travail doit contribuer à une plus grande créativité et inspirer le personnel. Le télétravail favorise la perte de cohésion. Il s'agit donc de procéder à un nouvel aménagement des bureaux pour permettre à la fois une flexibilité accrue et une meilleure collaboration.

Texte: Robert Métrailler,
responsable de branche communication





Commentaire



Numéro 1 - mais à quel prix ?

Swisscom l'affirme sans ambages : Nous sommes le numéro un, et avons la ferme intention de le rester. Investir dans le réseau, gagner tous les tests, réduire le nombre de plateformes, stabiliser et modéliser les services, introduire de nouveaux produits afin de fidéliser une clientèle exigeante. Le programme est ambitieux, le discours est sympathique et motivant. Les cadres seuls pourront-ils réaliser ces objectifs ? transfair tient à rappeler que rendre possible la volonté de « Performer ensemble » ne pourra se réaliser sans l'adhésion de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs de l'entreprise, acteurs essentiels du succès. Cette adhésion passe avant tout par une valeur fondamentale dont Swisscom se prévaut : la confiance. Celle-ci s'acquiert sur le long terme mais peut se briser rapidement. Les collaboratrices et les collaborateurs de Swisscom ne sont pas des étourneaux...

Robert Métrailler
responsable de branche
communication



Administration fédérale : négociations salariales

Le renchérissement restera élevé en 2023 ; transfair demande la pleine compensation.

transfair mène les négociations salariales à la Confédération avec le ou la ministre des finances. Après six ans d'échanges avec l'ancien conseiller fédéral Ueli Maurer, les négociations salariales ont désormais lieu avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter. Même si l'interlocutrice est nouvelle, les revendications concernant la compensation du renchérissement restent inchangées.

Après plusieurs années sans renchérissement notable, celui-ci a augmenté pour la première fois de manière sensible en 2022 pour atteindre 2,8 pourcent. Pour 2023, les experts du Secrétariat d'État à l'économie SECO prévoient encore un renchérissement de 2,2 pourcent. Pour pouvoir faire face à cette hausse des prix, les salaires doivent être majorés dans les mêmes proportions.

L'année dernière, cela a été en grande partie possible. À l'administration fédérale, les salaires ont été augmentés de 2,5 pourcent. Mais cela ne compense pas tout le renchérissement, il reste une partie à combler. C'est cette partie, c'est-à-dire la compensation du renchérissement pour 2023, qui fait l'objet des négociations entre transfair et la conseillère fédérale Keller-Sutter. Un premier tour de négociation a eu lieu le 14 février 2023. Mais les partenaires sociaux n'aboutiront au résultat final qu'en novembre.

Poser les premiers jalons

Pour transfair, l'objectif principal de cette première négociation salariale avec la nouvelle ministre des finances était que celle-ci apprenne à connaître et à comprendre les préoccupations des syndicats et du personnel. Il est essentiel de construire une vision commune du partenariat social afin de pouvoir mener les négociations salariales sur cette base. Le principe selon lequel le renchérissement doit en règle générale être compensé doit rester en vigueur avec la nouvelle ministre des finances.

Texte: Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

Assemblée de branche

Les informations actuelles de la branche t'intéressent ? La prochaine assemblée de branche aura lieu le 19 avril 2023. Le responsable de branche Matthias Humbel et les chargé-e-s du partenariat social y communiqueront des informations sur des projets et des sujets d'actualité issus de l'administration fédérale, du domaine des EPF et d'autres unités administratives décentralisées. L'assemblée se déroulera en ligne, via Teams, de 10h à 12h. Si cela t'intéresse, contacte gaby.moehl@transfair.ch

Hausse des salaires des doctorant-e-s

Après presque dix ans, le FNS adapte enfin au renchérissement les barèmes des salaires forfaitaires

transfair s'intéresse à la question depuis longtemps, et la persévérance a été récompensée : après presque dix ans, le Fonds national suisse (FNS) adapte enfin les barèmes salariaux du personnel participant aux projets. À partir du 1er mars 2023, les doctorant-e-s, postdoctorant-e-s et autres collaboratrices et collaborateurs reçoivent finalement une compensation du renchérissement. Il reste toutefois encore beaucoup à faire.

Une compensation du renchérissement attendue depuis longtemps

Le personnel participant aux projets de recherche soutenus par le FNS n'avait reçu aucune compensation du renchérissement depuis 2014. Beaucoup de salarié-e-s des EPF en font partie. Après presque dix ans, le Fonds national suisse adapte enfin ses barèmes salariaux. À partir du 1er mars 2023, les doctorant-e-s, postdoctorant-e-s et autres personnes participant aux projets reçoivent une compensation du renchérissement.

transfair demande une adaptation depuis des années

En adaptant les barèmes, le FNS répond à une demande formulée depuis des années par transfair et les autres partenaires sociaux du domaine des EPF. Mais pourquoi l'adaptation s'est-elle tant fait attendre ? La base légale pour les négociations salariales se limite au personnel administratif et technique des deux EPF. Les syndicats ne peuvent donc pas négocier les salaires des doctorant-e-s et postdoctorant-e-s. Les associations du personnel ont néanmoins toujours attiré l'attention sur la situation précaire de ces deux groupes professionnels et ils exigent une adaptation des barèmes salariaux depuis des années.

Il reste encore beaucoup à faire

La décision du FNS n'est toutefois pas suffisante. D'une part, il n'est pas clair dans quelle mesure les institutions compenseront le renchérissement.

D'autre part, on ne sait pas à quelle date ces mesures seront mises en œuvre par les hautes écoles. Même si le FNS a adapté ses barèmes, ce sont en fin de compte les institutions qui doivent les mettre en œuvre.

transfair est d'avis qu'une entrée en vigueur au 1er mars 2023 est bien tardive, étant donné que les autres salarié-e-s du domaine des EPF ont reçu la compensation du renchérissement au 1er janvier 2023 et que les doctorant-e-s sont justement les plus touché-e-s par le renchérissement.

De plus, les salaires, en particulier ceux des doctorant-e-s, restent structurellement trop bas. Selon la lettre du FNS, une augmentation structurelle des salaires est prévue pour 2025-2028, mais on ignore encore quand et dans quelle mesure elle aura lieu. transfair continue de suivre activement ce dossier et interviendra au niveau politique si nécessaire.

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique





Élections à l'OPC

Représentation forte du personnel au sein de PUBLICA.

Le 22 mars 2023, donc après la clôture de la rédaction, les délégué-e-s de PUBLICA ont élu les six représentant-e-s de l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC). Pour transfair, c'est Anja Schuler qui entre en lice pour l'un des sièges. Elle se présente sur une liste commune de la communauté d'intérêts Confédération.

L'OPC occupe une place importante au sein de PUBLICA. Les représentations du personnel et des employeurs prennent des décisions centrales concernant par exemple la rémunération des avoires vieillesse ou d'éventuelles mesures d'assainissement pour la plus grande caisse de prévoyance de PUBLICA. Il est donc essentiel de siéger au sein de l'OPC afin d'être au plus près de l'actualité.

Tu trouveras les résultats des élections sur www.transfair.ch.

Merci Monique !

Monique Cossali Sauvain représente transfair au sein de l'OPC depuis 2014. Pendant dix ans, cette juriste à l'Office fédéral de la justice s'est engagée avec détermination en faveur des intérêts du personnel. Maintenant elle se retire et transfair saisit cette occasion pour lui poser quelques questions. Tout d'abord : merci, chère Monique. Merci de tout cœur pour ton grand engagement. transfair te souhaite désormais plus de temps pour te consacrer à d'autres activités.

Qu'est-ce qui t'a motivé à t'engager comme représentante du personnel au sein de l'OPC ?

Défendre de bonnes prestations de prévoyance professionnelle pour les employés et employées de la Confédération, tout en assurant la pérennité de la Caisse.

Quelle est l'importance d'une forte représentation du personnel au sein d'un organe comme l'OPC ?

Il faut parfois s'imposer face à des représentants et représentantes de l'employeur qui sont solides tant du point de vue des connaissances que de leur détermination. On peut vite se sentir sous pression de ca-



En tant que représentante du personnel, il faut défendre ses préoccupations avec fermeté et détermination et garder la ligne qu'on s'est fixée.



pituler en cas de divergences. Il faut avoir les épaules solides et garder la ligne qu'on s'est fixée : si un des représentants des travailleurs se désolidarise et lâche, c'est perdu. Et parfois, c'est un peu comme cela que ça se passe, malheureusement, ce qui nous affaiblit.

Comment s'est passée la collaboration entre les représentant-e-s du personnel et l'OPC ? Est-ce qu'il a été difficile de prendre des décisions communes ?

On s'entend bien au sein de la délégation des représentants et représentantes des travailleurs. Nous coordonnons notre position avant les séances de l'OPC. Au sein de l'OPC, la collaboration est aussi bonne en règle générale. La fixation des taux de rémunération de l'avoir vieillesse de l'année en cours et de la prestation de sortie de l'année suivante, qui est l'une des grandes compétences du POB, cristallise les divergences. Lorsque les performances de la Bourse sont mauvaises, il devient plus difficile de défendre des taux élevés. Il faut bien argumenter et être déterminés. C'est beaucoup plus facile pour les représentants et représentantes de l'employeur, qui expriment souvent la voix de la « raison financière ».

Quels conseils donnerais-tu à tes successeurs pour leur travail ? Quelles sont les compétences importantes ?

Je ne pense pas qu'on doive nécessairement être des spécialistes de la prévoyance professionnelle. Il faut aussi avoir le courage de poser des questions bêtes (qui ne sont souvent pas si bêtes que ça).

Il faut surtout avoir des talents de négociateur ou de négociatrice et avoir une personnalité qui sait s'imposer tout en restant ouverte au compromis.

Quels ont été les défis les plus importants durant ton activité ? De quoi es-tu particulièrement fière ?

Même si j'aurais voulu que nous restions fermes sur un taux de rémunération de 1% pour l'avoir de vieillesse en fin d'année passée, je suis quand même fière que nous ayons obtenu un peu plus que ce que voulaient les représentants et représentantes de l'employeur. Il a fallu organiser une deuxième séance pour que nous arrivions à une décision.

Maintenant que tu vas avoir un peu plus de temps, de quoi te réjouis-tu ?

Je me réjouis de pouvoir faire les choses un peu plus calmement. Ce n'était pas toujours simple de concilier cette tâche avec mes activités professionnelles, qui sont toujours plus exigeantes.

Texte: Matthias Humbel,
Branchenleiter Administration publique

Élections CoPe – transfair a besoin de toi

Être membre d'une CoPe est une chance unique : inscris-toi

Les élections complémentaires aux commissions du personnel (CoPe) divisions et surface CFF et CFF Cargo sont à l'ordre du jour. Les mandats débutent le 1er juillet 2023. Mais la procédure électorale commence dès maintenant, avec la mise au concours des élections et la phase de dépôt des candidatures. Particularité de cette année : la mise au concours de trois nouveaux sièges pour la sécurité des chantiers qui est passée de Securitrans à CFF Infrastructure. transfair cherche des membres intéressés à se présenter aux élections pour les sièges vacants. Délai d'inscription : le 9 mars 2023.

Commission du personnel – une participation directe !

Les personnes membres d'une CoPe ont une longueur d'avance en matière d'information et peuvent participer activement aux décisions. C'est une chance unique. Les membres des CoPe occupent une fonction-clé, ce sont des personnes de confiance qui réfléchissent en termes de solutions, sont fiables et reçoivent en toute confiance les requêtes, les souhaits et les critiques du personnel afin de les défendre face au management. Les représentant-e-s du personnel sont le lien direct avec les cadres dirigeants des CFF.

Sièges vacants dans les circonscriptions suivantes

- Des sièges à la CoPe sont à pourvoir dans chaque division. Ci-dessous la liste de toutes les circonscriptions avec le nombre de sièges vacants :
- Marché Voyageurs : support (1 division), région de vente ZH Ouest (2).
- Production Voyageurs : conduite des trains Ouest (1), entretien atelier Bellinzona (1), support Traffic Control Center et gestion Sud (1), assistance clientèle Centre (1).
- Infrastructure : développement et projets de renouvellement (1 division, 1 surface), design réseau/installations et technologie (1), support horaire et exploitation (1), gestion d'exploitation Sud (1), intervention Sud (1), disponibilité et entretien Centre (1), supervision (1), sécurité des chantiers (3), centre de technique ferroviaire (1).
- Immobilier : Facility Management Centre (1).
- Cargo : Aarepark (2), production Ouest (1), Asset Management (1).

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics



Intéressé-e ? Annonce-toi sans tarder !

Tu veux faire bouger les choses pour tes collègues de travail, dans ton domaine ? Ou tu as des questions par rapport au soutien de ta candidature ou au travail de la CoPe ? Alors contacte Fritz Bütikofer (fritz.buetikofer@transfair.ch) d'ici le 9 mars 2023.

transfair t'accompagne personnellement et te soutient tout au long du processus électoral.



Tu trouveras davantage d'informations dans la brochure électorale. Scanne le QR code pour y accéder.



Passage de témoin

Erich Schlegel confie à Andrea Schleutermann l'importante tâche qu'est la direction du groupe spécialisé personnel des locomotives.

Au début de l'année, c'est Andrea Schleutermann, la 100e mécanicienne de locomotive de la division Production Voyageurs CFF, qui a repris les rênes du groupe spécialisé personnel des locomotives au sein de la branche Transports publics. Erich Schlegel, l'ancien responsable, a récemment passé le témoin.

Après avoir achevé avec succès sa formation de mécanicienne de locomotive, Andrea Schleutermann a rapidement compris qu'il était important de devenir membre d'un syndicat. Peu après son adhésion à transfair, elle a participé à une première séance du groupe spécialisé et s'est déclarée prête à participer activement au sein des organes. Parallèlement, elle a siégé à la séance de coordination Signalisation CFF avec des supérieurs du trafic voyageurs et de l'infrastructure. Entre temps, elle a également repris le siège de la commission tableaux de service à Zurich Altstetten, où elle s'engagera pour ses collègues en faveur de bonnes conditions (de temps) de travail, également dans l'esprit de transfair.

Merci Erich

En assumant de plus en plus de tâches, Andrea a déchargé Erich Schlegel, responsable du groupe spécialisé personnel des locomotives. La collaboration fonctionne si bien qu'Erich Schlegel, après bientôt 38 ans aux CFF et 35 ans d'affiliation à transfair, peut en transmettre la direction à Andrea. transfair



souhaite à Andrea plein succès dans l'exercice de cette fonction exigeante et remercie Erich pour son important travail durant toutes ces années, tout en lui souhaitant bien sûr le meilleur pour sa retraite partielle. Andrea peut compter sur un soutien actif.

Scanne le QR code pour en savoir plus sur l'organisation du groupe spécialisé.



Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Quels sont les engagements du groupe spécialisé personnel des locomotives ?

- Au sein du comité de branche de transfair – en tant que soutien du responsable de branche et du président de branche pour tout ce qui concerne le personnel des locomotives, et plus généralement les transports publics.
- Soutien dans les négociations – au sein du groupe spécialisé pour les négociations CCT ou temps de travail.
- Participation aux séances d'information régulières de la Production ferroviaire CFF.
- Discussion technique Sécurité groupe CFF – proposition de thèmes relatifs à la sécurité et entretien avec la direction Sécurité du groupe.
- Séance de coordination Signalisation CFF avec pour thème principal la signalisation conforme aux réglementations sur les lignes. Les retours d'information issus des trajets quotidiens du personnel des locomotives permettent de déceler et de corriger les défauts des installations de signalisation ou les mauvais positionnements.
- Accompagnement de projets dans le cadre du partenariat social, comme la révision de la seconde formation du personnel des locomotives ou la planification de la production intégrée Production ferroviaire.
- Soutien de transfair lors de présentations au sein des classes d'apprentissage (dialogues sur les valeurs).
- Collaboration à la commission tableaux de service et donc influence sur les tableaux de service annuels du personnel des locomotives.
- Projets propres dans le cadre desquels la profession est examinée sous l'angle de certains développements. Actuellement, une comparaison charge de travail/attention du personnel des locomotives est en cours.



Poser les jalons du fret

transfair prend position dans le cadre de la consultation sur le développement du transport de marchandises en Suisse.

Une consultation sur le développement des conditions cadre pour le transport de marchandises en Suisse est en cours. transfair a également pris position et soutient une modernisation technique et organisationnelle complète du fret ferroviaire et de la navigation sur le Rhin en Suisse. La variante qui ne soutient que l'automatisation est rejetée par transfair. Pour le personnel de CFF Cargo SA en particulier, les conséquences d'un arrêt provoqué du trafic par wagons complets isolés (TWCI) ne seraient pas acceptables.

Le transport ferroviaire intérieur, d'importation et d'exportation de marchandises a besoin de bonnes conditions politiques pour renforcer encore son rôle important dans la protection du climat et la sécurité de l'approvisionnement. Dans sa prise de position, transfair a exprimé les positions de principe et les revendications complémentaires suivantes :

Le fret a besoin de plus d'argent

Seule la variante 1, qui prévoit une modernisation de l'organisation et de la technique, offre le potentiel et la perspective de mettre en place une offre de réseau solide au profit de tous les acteurs du transport de marchandises en Suisse. Cette variante comprend également des investissements dans l'automatisation. Dans le chapitre consacré à la migration technique, seul le couplage automatique numérique est décrit. Or, d'autres éléments importants, tels que le test de freinage et les capteurs, n'y figurent pas. De manière générale, transfair estime que les contributions aux investissements prévues ici sont d'une part trop faibles et d'autre part que les durées sont trop courtes. transfair propose de prévoir dès le départ des options pour des contributions plus élevées sur une durée plus longue. Ceci parce que la migration technique n'est pas entièrement prise en compte et qu'aucune déclaration ni aucun moyen d'adaptation des compétences du personnel



Cargo ne sont présentés. Par expérience, transfair s'attend à ce qu'un tel processus de transformation dure plus longtemps que ce qui est décrit dans le projet. Pour le secteur du chargement, le transbordement et le chargement prendront également plus de temps. Tu trouveras les propositions concrètes de transfair dans la prise de position.

Le TWCI a besoin de subventions non limitées dans le temps

Dans la loi sur le transport de marchandises, la notion d'auto-financement de ce transport doit être adaptée. Même si l'offre de réseau du TWCI est mise en place et développée, transfair se demande si une couverture complète des coûts est possible. Il n'est toujours pas garanti que l'exploitation du TWCI puisse s'autofinancer après cette phase d'investissement et de transformation. Les indemnités de la Confédération pour le TWCI devraient pour l'instant être inscrites dans la loi sans limitation de durée.

Revendications complémentaires

transfair demande l'inscription dans la loi d'un objectif de transfert modéré en faveur du transport ferroviaire de marchandises en Suisse. Concrètement, il pourrait être stipulé que le trafic intérieur, d'importation et d'exportation de marchandises doit

croître au moins proportionnellement à l'ensemble du trafic de marchandises.

D'éventuels accords de prestations pour le TWCI doivent être conclus si possible avec CFF Cargo SA dans sa configuration organisationnelle actuelle. Les prestations du TWCI, en tant que base, sont intégralement liées à l'ensemble du fret ferroviaire et devraient continuer à être fournies par une seule et même entreprise afin de créer des synergies (organisation, systèmes, affectation du personnel).

Scanne le QR-code pour en savoir plus.



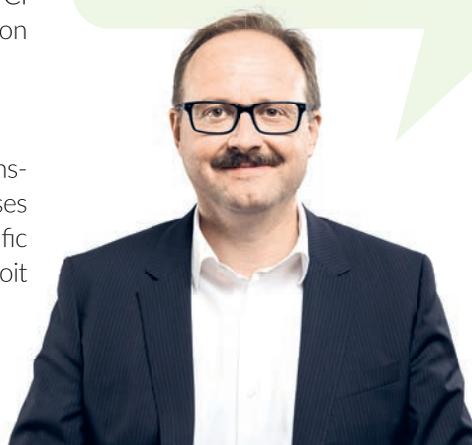
Texte: Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Commentaire



Ne pas oublier le personnel !

Dans un important communiqué de presse du 28 septembre 2022, les CFF se sont clairement positionnés en faveur de la croissance dans leur activité principale, le trafic marchandises. Sous le nom de « Suisse Cargo Logistics », les CFF veulent placer le rail au centre de la croissance du fret avec des partenaires comme base d'une logistique efficiente, automatisée et durable. transfair se réjouit de cet engagement fort en faveur du transport ferroviaire de marchandises et des nouveaux terminaux prévus entre Genève et St-Gall ainsi que du développement des installations existantes en city hubs. Ce qui n'est pas (encore) exprimé ici, et en particulier dans le projet de développement des conditions cadre pour le transport de marchandises en Suisse, ce sont les conséquences de ces projets sur l'emploi, les conditions de travail et la nécessité de former et de perfectionner les collaborateurs, en particulier dans le transport ferroviaire de marchandises. Les automatisations prévues vont fortement modifier les processus de travail actuels concernant la préparation, la manœuvre et la conduite des trains de marchandises. Les métiers de la production Cargo comprennent aujourd'hui de nombreux travaux manuels pour assurer la sécurité de l'exploitation des trains de marchandises. transfair veut attirer l'attention sur le fait que le développement du trafic marchandises ne doit pas seulement être bien planifié sur le plan technique et organisationnel. La réussite de la transformation dépend tout particulièrement du personnel du transport ferroviaire de marchandises. C'est pourquoi, en plus des modernisations techniques, le développement du personnel doit être pris en compte de manière prévoyante dans la présente décision politique.



Bruno Zeller
responsable de branche
Transports publics

Agenda

Bien informé-e

Info Magazine 2023

Prochaines parutions :

N° 2, 26 juin;

délai d'insertion : 15 mai 2023

N° 3, 25 septembre ;

délai d'insertion : 15 août 2023

N° 4, 6 décembre;

délai d'insertion : 23 octobre 2023

Toutes les branches

Pensionierte Bern

Kein Racelette-Tag 2023

Aus organisatorischen Gründen findet der diesjährige Raclette-Tag nicht statt. Wir wollen für die Pensionierten Bern weitere Anlässe durchführen, werden an der nächsten Vorstandssitzung der Sektion Bern das weitere Vorgehen besprechen, ein Organisations-Team zusammenstellen und dann darüber informieren, wie es weitergeht.

Für Auskünfte steht zur Verfügung:

Charles Furrer, T 031 931 53 67;

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

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Nuglar-Büren

Montag, 3. April 2023

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 12.30 Uhr. Fahren mit dem IC 6, Gleis 8, um 12.56 Uhr Richtung Liestal. Dort steigen wir um auf den Bus B73 und fahren nach Nuglar Dorfplatz. Von dort aus wandern wir 1 Stunde nach Büren (SO) ins Rest. Traube, Liestalerstrasse 16 und nehmen unser Zvieri ein. Nichtwanderer fahren mit der S 3 Bahn um 14.31 Uhr ab Bahnhof SBB Basel, Gleis 16, nach Liestal steigen um auf den Bus 111 und treffen um 15.02 Uhr in Büren (SO) ein.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Sissach-Zunzgen

Montag, 8. Mai 2023

Wir besammeln uns um 13 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Fahren mit der S 3, Gleis 16,

um 13.31 Uhr Richtung Sissach. Wandern nachher ca. 50 Minuten Richtung Zunzgen ins Restaurant Hard, Alte Landstrasse 8, 4451 Zunzgen. Nichtwanderer fahren mit der IR 37, Abfahrt 14.43 Uhr, Gleis 8, nach Sissach. Steigen um auf den Bus B 107 und fahren nach Zunzgen Post und gehen direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Allschwil – Binningen

Montag, 5. Juni 2023

Treffpunkt ist um 13.30 Uhr Endstation 8er Tram, Neuweilerstrasse. Anschliessend laufen wir 1 Stunde Richtung Binninger Höhe ins Gartenrestaurant Weiherbächli, in Binningen. Nichtwanderer fahren mit dem 2er Tram zum Kronenplatz in Binningen, nehmen den Bus Nr. 61 bis zu Station Drisselweg und gehen dann ca. 15 Minuten rechts hinunter zum Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Transports publics

Zürich.Nordostschweiz

Generalversammlung 2023

Samstag, 1. April 2023

9.30 Uhr Kaffee und Gipfeli; 10 Uhr Beginn der Generalversammlung; 10.10 Uhr Gastreferent: Beat Bloch, Präsident Travail. Suisse Zürich; Anschliessend Versammlung gemäss Traktandenliste und Mittagessen; 16 Uhr Ende der Versammlung

Infos gibt es bei:

René Fleischmann, rene.fleischmann@sbb.ch

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 12. April 2023

Treffpunkt um 8 Uhr Basel SBB, Schalterhalle. Basel SBB ab 8.16 Uhr, Sursee an 9.11 Uhr, Zürich HB ab 8.04 Uhr via Luzern 8.51/9 Uhr, Sursee an 9.17 Uhr. Nach dem Kaffeehalt im Cafe Snäcke mit Postauto ab Haltestelle Park um 10.46 Uhr bis Ettiswil, Haltestelle Surseestrasse, anschliessend an der Rot entlang ca. eine knappe Stunde nach Grosswangen zum Mittagessen im Restaurant Pinte. Wanderstöcke empfehlenswert. Nichtwanderer überspringen eventuell einen Kurs und fahren via Ettiswil Post bis Grosswangen Post. Weitere Mitteilungen für Rückreise: Beim Mittagessen.

Anmeldung bis 7. April 2023 an:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75 oder M 079 548 51 42.

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 10. Mai 2023

Treffpunkt um 8.45 Uhr Basel SBB Schalterhalle. Luzern ab 8.54 Uhr, Zürich HB ab 9.04 Uhr. Wir fahren ab Basel um 9.03 Uhr nach Olten. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Bahnhofbuffet in Olten fahren wir um 10.37 Uhr nach Schönenwerd.

Von Schönenwerd aus wandern wir nach Däniken zum Restaurant Bahnhof. Nichtwanderer nehmen den Zug nach Däniken.

Anmeldungen bis 5. Mai 2023 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

Transports publics • Administration publique

Pensioniertenkommission

Jahrestagung 2023

Mittwoch, 12. April 2023

Der Vorstand ladet euch alle herzlich zur Jahrestagung am 12. April 2023 um 10.15 Uhr nach Goldau ins Pfarreizenentrum Eichmatt ein. Gastreferent ist Markus Jordi von der SBB. Auf eine grosse Beteiligung freut sich der Vorstand.

Anmeldung bis 3. April 2023 an:

Walter Schmid, T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch.

Administration publique

Sektion Bern Öffentliche Verwaltung

Frühlingsanlass

Donnerstag, 20. April 2023

Dieses Jahr werden wir erstmals einen Frühlingsanlass durchführen. Die Hauptversammlung wird am gleichen Datum durchgeführt. Natürlich ist es jeder Person freigestellt, ob sie/er sowohl an der Hauptversammlung als auch am Vortrag und einem Aperitif teilnehmen möchte oder nur am zweiten Teil der Veranstaltung. Für den Vortrag konnten wir Hanspeter Latour engagieren. In Wort und Bild erzählt er uns kurzweilige Episoden aus seinen Begegnungen in der Natur. Auch hier wird wohl der Fussball immer wieder eine Rolle spielen. Daneben gibt es Philosophisches, Tierisches oder Witziges zu erzählen. Wir treffen uns im naturhistorischen Museum in Bern. Erster Teil mit der Hauptversammlung dauert von 16.30 bis 17.30 Uhr, der Vortrag von 18 bis 19 Uhr, mit Apéritif riche von 19.15 bis 20.15 Uhr.

Anmeldungen bis 12. April 2023 an:

Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch

transfair

Congrès 2023

Vendredi, 26 mai 2023

De 10h00 à env. 16h00

Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen bei Bern, www.hausdessports.ch. L'invitation ainsi que l'ordre du jour et les délais pour le dépôt des demandes ont été transmis directement aux délégués.



Luc Stadelmann,
branche Transports publics
avec Bruno Schäppi

Grand concours 2022 - voici les gagnants

Stéphane Stauffer a accueilli son premier prix avec enthousiasme : un e-bike TOWN GTN de la marque de qualité CYLAN Cycles. Le vélo électrique lui a été remis par Sylvia Frigeni, secrétaire régionale Ouest, en présence de Kilian Schoch, directeur de CYLAN Cycles.

La joie était également grande chez les gagnants des deux smartphones : Simone Bellintani a reçu un iPhone, et le Samsung Galaxy est allé à Luc Stadelmann.

transfair félicite les trois veinards et leur souhaite beaucoup de plaisir avec leurs gains.



Stéphane Stauffer, branche ICT avec Sylvia Frigeni,
secrétaire régionale Ouest, transfair



Simone Bellintani,
branche Poste/Logistique
avec Nadia Ghisolfi,
responsable région Sud

Pour finir



Bilatérales III : Il faut protéger les salaires et le service public

Depuis mars 2022, le Conseil fédéral sonde la Commission européenne pour savoir si les intérêts communs sont suffisants pour un nouvel accord-cadre ou pour un troisième paquet d'accords bilatéraux. Pour Travail.Suisse, il est clair que les « Bilatérales III » n'ont une chance en votation populaire que si la protection des salaires et des conditions de travail reste garantie, si le service public n'est pas menacé et si les travailleurs et travailleuses en voient l'utilité.

Dans les discussions exploratoires en cours, l'UE a manifestement fait preuve de plus de compréhension pour la position de la Suisse en matière de protection des salaires que lors des négociations sur l'accord-cadre. Mais l'UE a également formulé de nouvelles exigences. Elle veut des accords supplémentaires sur l'accès au marché et exige que la Suisse reprenne les réglementations sur les aides d'État, ce qui peut avoir un impact sur le service public. Nous voulons donc suffisamment de garanties que nos entreprises suisses du service public avec participation de l'État ne devront pas être privatisées.

La question de savoir quelles règles institutionnelles seront appliquées dans l'accord sur la libre circulation des personnes reste ouverte. C'est important pour que la Suisse puisse régler sa protection salariale de manière autonome. Nous voulons éviter que la Cour européenne de justice puisse annuler nos mesures de protection salariale, comme elle l'a déjà fait dans des pays de l'UE.

Les Bilatérales III ont besoin d'un large consensus. Les milieux politiques proches de l'économie doivent faire preuve de suffisamment de retenue à l'intérieur du pays. L'économie doit défendre la protection des salaires. Travail.Suisse s'engage dans ce sens au sein du Sounding Board du Conseil fédéral et défend les intérêts des travailleurs et travailleuses en première ligne.

Adrian Wüthrich
président Travail.Suisse et ancien conseiller national



Parrainer et recevoir une prime !

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

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

Parrainer et recevoir une prime de 100 francs

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



Scanner le QR code
pour en savoir plus. 