

MAGAZINE

N°5
DECEMBRE
2021

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Toutes les branches ressentent la pénurie de talents
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair

La pénurie de main-d'œuvre est un défi pour toutes les branches



06

transfair

Informations intéressantes	04
Brücke · Le pont se bat pour un travail en dignité	05
Agenda	19
Pour finir – «Pénurie de main-d'œuvre – vraiment?»	19

TRANSPORTS PUBLICS

Congrès de branche 2021



08

TRANSPORTS PUBLICS

Les assistants clientèle sous pression	10
--	----

POSTE/LOGISTIQUE

Succès électoral au Conseil de fondation CP Poste



12

POSTE/LOGISTIQUE

Jours bloqués – ce que tu dois savoir	11
Poste & Co.: mise à jour	13

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Grand entretien avec le responsable de la hotline corona



14

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Assemblée de branche 2021	14
---------------------------	----

COMMUNICATION

Assemblée de branche 2021



17

COMMUNICATION

Les velléités de délocalisation de Swisscom	16
---	----

Couverture

© Gaby Möhl/transfair; monsitj/AdobeStock

EDITORIAL



GRETA GYSIN
CO-PRÉSIDENTE DE transfair

Greta Gysin

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

Le dernier numéro de 2021 est consacré à la pénurie de main-d'œuvre. Presque partout, il y a un manque de personnel qualifié. Le problème n'épargne pas non plus les branches de transfair. Dans l'article principal, transfair met en lumière certaines perspectives et propose des solutions. A l'occasion du transfair talk, le syndicat aborde le sujet avec des personnalités de l'économie, de la politique et du partenariat social. Je vous invite à participer à cet événement passionnant le 26 janvier 2022. Vous en trouverez les détails à la page 7.

Swisscom aborde différemment la problématique du manque de main-d'œuvre qualifiée, mais selon transfair, l'entreprise choisit la mauvaise voie en délocalisant ses activités à l'étranger sous prétexte que l'on y trouve suffisamment de travailleurs qualifiés. Pour transfair, il est clair qu'il ne s'agit là que d'une mesure d'économie au détriment du personnel. transfair demande au Conseil fédéral de prendre position sur cette stratégie inappropriée. Lors de son assemblée en novembre, la branche Communication a en outre formulé ses exigences dans une résolution.

Les branches Administration publique et Transports publics se sont elles aussi réunies. Aux pages 14 et 8, vous découvrirez quels ont été les thèmes prioritaires de ces assemblées.

À ce propos, en cette période de fin d'année, lorsque l'agitation finit par faire place à des instants plus paisibles, je mets l'accent sur deux choses: faire le plein d'énergie et profiter de moments de sérénité avec mes proches. Et vous? Quelles sont vos priorités?

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

Session des femmes 2021

Pour la deuxième fois, 246 femmes venues de toutes les régions de Suisse se sont réunies à la salle du Conseil national les 29 et 30 octobre 2021 et ont débattu de leurs préoccupations les plus urgentes comme l'égalité, la prévoyance vieillesse etc. avant de remettre leurs revendications au parlement. Pour transfair et Travail.Suisse, c'est la responsable de la communication Linda Rosenkranz qui y a participé. Dans un entretien, elle nous a fait part de ses impressions sur la session des femmes et sur le sujet qu'elle a pu présenter à l'émission « 10vor10 ».



SCANNEZ LE QR CODE POUR LIRE L'ENTRETIEN EN ENTIER.

COMMUNICATION

Travaux préparatoires pour la nouvelle CCT

Une convention collective de travail (CCT) doit faire l'objet d'aménagements réguliers. L'objectif de transfair consiste à améliorer les conditions de travail dans un monde en constante évolution. Après avoir écouté attentivement les préoccupations du personnel et de ses membres, transfair a élaboré un cahier de revendications. L'assemblée de branche a donné un mandat clair et transfair a d'ores et déjà rencontré syndicom afin de coordonner et finaliser les revendications pour la nouvelle CCT.

TRANSPORTS PUBLICS

Annonces confidentielles: si tu vois quelque chose – dis-le!

Dans le cadre du programme de sécurité «Sicuro!», la division trafic voyageurs des CFF souhaite mieux faire connaître le processus d'annonces confidentielles. Les salariés peuvent signaler à une personne de confiance de leur choix des situations ou des actions qui menacent la sécurité ou la santé. Seule la personne de confiance sait de qui émane le signalement. Cela permet de protéger les personnes concernées. L'objectif est de permettre tout signalement, de tirer des enseignements de ces signalements et d'augmenter la sécurité des CFF et des salariés.

POSTE/LOGISTIQUE

Assemblée romande à Delémont

Le 11 septembre a eu lieu le traditionnel contact romand du syndicat transfair, dans la ville de Delémont, avec la présence de quatre responsables centraux du syndicat. Lors de cette assemblée, la difficulté à maintenir les sections vivantes ainsi qu'à trouver la relève pour leurs comités a été discutée. Le monde syndical évoluant sans arrêt, les sections comptent sur le soutien de la centrale syndicale et de la région, ainsi que sur une participation plus politique. Gérard Wicht, hôte de la journée, a également été chaudement remercié pour l'organisation de ce contact romand et à qui l'on souhaite tous nos vœux de bonheur pour sa retraite, lui qui remettra la présidence de la section au 31 décembre 2021. Prochaine édition 2022 à Fribourg.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Négociations salariales Confédération

Le 2 novembre 2021, transfair a rencontré le conseiller fédéral Ueli Maurer afin de négocier l'augmentation salariale. transfair a demandé et obtenu la compensation du renchérissement. C'est ce qu'a confirmé le Conseil fédéral le 10 novembre 2021. Le personnel de la Confédération recevra ainsi 0,5 pourcent de salaire en plus à partir du 1er janvier 2022.

Négociations salariales domaine des EPF

Le 23 novembre 2021 a eu lieu le deuxième tour des négociations salariales entre transfair et le Conseil des EPF pour les employé-e-s du domaine. Pour transfair, un signe de reconnaissance clair doit être donné au personnel et le renchérissement doit en tout cas être compensé.

PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; rédaction: Aline Leitner, Lea Lüthy; annonces: transfair; prix : Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: Bank Cler, Brücke - Le pont, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. Tirage certifié par la REMP 2020: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COZURAGEUX.
FIABLE.

transfair

LE PONT

EMPLOYÉES DE MAISON AU SALVADOR

TEXTE: FABIENNE JACOMET,
BRÜCKE · LE PONT

LE COMBAT POUR UN TRAVAIL EN DIGNITÉ CONTINUE.



Elles sont les grandes oubliées de la pandémie: d'innombrables employées de maison au Salvador ont perdu leur travail ou ont été encore plus exploitées qu'avant. Brücke · Le pont, l'œuvre d'entraide de transfair, soutient leur combat pour de meilleurs droits.

Pour lutter contre le Covid-19, le Salvador a instauré un confinement strict de 100 jours. Personne n'a été autorisé à sortir de son domicile sans raison impérieuse. Cela valait également pour les quelque 100 000 employées de maison.

Elles avaient le choix: vivre chez leur employeur pendant plusieurs mois ou rester chez elles, sans travail ni revenu. Celles qui sont restées sur leur lieu de travail étaient

coupées de leur famille et ont travaillé dans des conditions encore plus précaires qu'avant. Certaines ont dû travailler jusqu'à cinq semaines d'affilée sans aucun jour de repos. La plupart ont dû payer de leur poche leur matériel de protection alors que leur salaire suffit à peine pour vivre.

Protection juridique insuffisante

Au Salvador, les employées de maison ne sont pas suffisamment protégées par la loi. Il est particulièrement préoccupant qu'aucune durée maximale du travail ni salaire minimum ne soient prévus par la loi.

Les journées de travail de 15 heures sont courantes et les femmes gagnent en moyenne moins de 150 francs par mois. C'est insuffisant pour s'affilier au système de sécurité sociale de l'État, cela nécessiterait un revenu mensuel de 220 francs. La

plupart des employées de maison n'ont accès ni à une assurance maladie ni à une retraite. Le salaire ne suffit généralement même pas à acheter suffisamment de nourriture pour la famille. Selon l'office de la statistique, il faudrait 180 francs par mois.

De nombreuses employées de maison subissent également des actes de violence ou des agressions sexuelles. La précarité et le manque de formation poussent toutefois un grand nombre de femmes à obtenir un revenu modeste par un travail dans ce domaine.

Visibiliser leur travail

Parallèlement au couvre-feu, le gouvernement a annoncé des mesures d'aide pour les familles ayant perdu leur revenu. Cependant, pour de nombreuses employées de maison, cette aide n'est jamais arrivée. Brücke · Le pont a distribué des colis d'aide d'urgence. Dans le domaine syndical, l'engagement continue aussi: conjointement avec le syndicat des employées de maison Simuthres, Brücke · Le pont se bat pour améliorer les conditions de travail et la situation juridique des femmes.

FAITES UN DON!

Brücke · Le pont soutient les personnes touchées par les conséquences de la pandémie de coronavirus. Faites un don et aidez à améliorer les conditions de travail et de vie des personnes défavorisées. Merci!

CCP pour les dons: 69-62947-2

Faites un don avec
TWINT!

Scannez le code QR avec
l'app TWINT

Confirmez le montant et
le don



PÉNURIE

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN SUISSE

TEXTE: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION



Les entreprises suisses rencontrent de plus en plus de difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée. La situation s'aggrave encore car le nombre de personnes actives tend à diminuer en raison du vieillissement démographique de la population. Les progrès rapides de la numérisation modifient les exigences à l'égard du personnel qui doit constamment se doter de nouvelles connaissances spécifiques.

La main-d'œuvre qualifiée, cette denrée rare

La Suisse manque de personnel qualifié – telle est la conclusion de l'enquête annuelle de Manpower sur la pénurie de talents. Plus de 80 pourcent des employeurs suisses ont exprimé leur difficulté à pourvoir les postes vacants avec des candidats adéquats en 2021. En Suisse, la situation est encore plus précaire qu'à l'étranger, où ce chiffre est de 69%.

Divers facteurs influent sur la disponibilité d'un nombre suffisant de travailleurs qualifiés. Avec la numérisation du monde du travail, même les spécialistes ne disposent plus des compétences demandées dans un délai court. L'évolution démographique amplifie également la situation: les baby-boomers partent à la retraite et laissent un vide dans la population active. La migration des travailleurs hautement qualifiés vers l'étranger est un autre facteur. Les tendances montrent que sans contre-mesures, la situation va s'aggraver dans les années à venir.

La situation dans les branches

En Suisse, les secteurs ICT & Data (ICT: anglais pour technologies de l'information et de la communication), technologie et ingénierie, logistique et santé souffrent particulièrement de la pénurie de main-d'œuvre. En outre, il y a un manque de personnel d'encadrement qualifié dans tous les secteurs. C'est clair: toutes les branches de transfair

ressentent la pénurie de talents. L'Association ICT Formation professionnelle Suisse tire elle aussi la sonnette d'alarme: il manquera plus de 35000 spécialistes ICT d'ici 2028 si l'on ne crée pas nettement plus de places de formation. Les outils numériques étant utilisés dans presque tous les domaines professionnels, il faut des informaticiens quasiment partout. Les professions spécifiques à une branche, telles que le personnel de locomotive et les autres professions ferroviaires, sont également concernées. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est la plus prononcée chez Swisscom, où il est extrêmement difficile de pourvoir les postes vacants dans le domaine des ICT.

transfair demande des contre-mesures

Des opportunités de formation suffisantes et un développement professionnel continu permettent de lutter contre la pénurie de talents. Les employés doivent se former en permanence et adapter leurs connaissances

LA NUMÉRISATION ET L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ENTRAÎNENT UNE SITUATION PRÉCAIRE DANS BEAUCOUP DE SECTEURS PROFESSIONNELS.

aux exigences actuelles de l'emploi. Les employeurs doivent être appelés à prendre leurs responsabilités: créer les bonnes conditions cadre, promouvoir le personnel de manière ciblée et offrir des conditions de travail attrayantes qui incitent le personnel qualifié à rester. Un salaire compétitif et des réglementations généreuses en matière de formation et de perfectionnement, de mentorat, d'horaires de travail flexibles et de conciliation entre travail et famille en sont les pierres angulaires. En effet, en l'absence de modèles de travail à temps partiel,

de flexibilité et de conditions de travail favorables à la famille, les femmes en particulier se retirent du marché du travail et leur savoir-faire reste inexploité. La Confédération est également d'avis qu'il faut agir. En collaboration avec les cantons et les partenaires sociaux, dont Travail.Suisse, elle a lancé en 2011 l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI) dans le but de pallier ce problème. La FKI repose sur quatre piliers: une meilleure qualification des employés, une meilleure conciliation entre travail et famille, le maintien des

travailleurs plus âgés dans le monde du travail et l'intégration sur le marché du travail de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire.

Pour transfair, c'est clair: il faut agir

Il est intolérable que la pénurie de talents locaux entraîne une délocalisation des emplois à l'étranger. Il faut créer les bonnes conditions en Suisse pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Lors du transfair talk, le syndicat et les experts invités présenteront des solutions possibles.

QUELLES SOLUTIONS FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ICT EN SUISSE?

Où: EVENTfabrik Berne
Quand: 26 janvier 2022
Heure: 14h30 à 18h

transfair
talk

Le manque de spécialistes ICT en Suisse est une réalité. Lors du transfair talk, des spécialistes issu-e-s de l'économie et du partenariat social débattront avec des jeunes en formation sur la situation de pénurie en Suisse et esquisseront des possibles solutions.



SCANNEZ LE QR CODE ET INSCRIVEZ-VOUS EN LIGNE AVANT LE 7 JANVIER 2022.



Valérie Berset Bircher, responsable des affaires internationales du travail SECO et modératrice



Serge Reymond, Président de l'école 42 à Lausanne



Bruno Schumacher, responsable développement de carrière, La Poste Suisse



Grieta Gysin, conseillère nationale et co-présidente de transfair



Klementina Pejic, cheffe des RH Swisscom, membre de la direction du groupe



Martin Camenisch, responsable management du personnel et relations industrielles, La Poste Suisse



René Fürst, responsable de branche Poste/Logistique transfair



Robert Métraller, responsable de branche ICT transfair



Jochen Decker, CIO, membre de la direction du groupe CFF SA



Nicolas Durville, CEO Zühlke AG

CONGRÈS

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES TP

TEXTE: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION

Le congrès de branche du 11 novembre 2021 était placé sous le signe de la pénurie de main-d'œuvre. La présentation d'un exposé a permis de sensibiliser les participants à ce sujet brûlant et les experts invités ont débattu de solutions possibles. La résolution adoptée montre les domaines dans lesquels transfair voit un besoin urgent d'agir.

La soixantaine de participants au congrès ont été salués par le président de branche Bruno Schächli avant que Greta Gysin, conseillère nationale et co-présidente, leur adresse son allocution. Le responsable de branche Bruno Zeller a fait passer en revue l'engagement de transfair pour la branche et a présenté des voies pour un développement positif des transports publics (TP).

Rétrospective

2021 était marquée par le coronavirus. L'effondrement du nombre de passagers et l'absence d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail dans les TP ont placé la branche face à des défis. Bruno Zeller a affirmé: «Les moyens financiers constituent la base des opérations, de la sécurité, de la qualité et du développement du personnel – ils ne doivent pas être coupés». En outre, transfair a demandé un transfert croissant des transports de marchandise sur le rail ainsi que des règles claires pour la mobilité multimodale. transfair a remis au conseil national différentes prises de position et une interpellation et a fourni des informations aux conseils.

Perspectives

CFF Cargo est en train de vivre une mutation stratégique et opérationnelle de plusieurs années. Bruno Zeller s'engage pour le per-

sonnel: «Des collaborateurs motivés sont le capital de CFF Cargo. Les phases de transformation suscitent des craintes et des incertitudes. C'est pourquoi il faut des perspectives claires pour les salariés». Il demande l'arrêt de toute nouvelle réorganisation et souhaite que les transporteurs routiers concernés rendent des comptes. Heureusement, la politique doit clarifier d'ici le printemps 2022 si CFF Cargo peut de nouveau prétendre à des subventions fédérales.

D'autres thèmes pour 2022 sont le nouveau système salarial des CFF et les négociations avec les entreprises de TP. transfair rejoint le partenariat social avec les chemins de fer appenzellois. À l'issue d'âpres négociations, les facilités de voyage pour le personnel sont maintenues (voir encadré).



BRUNO SCHÄPPI, MARKUS JORDI, CHRISTIAN PLÜSS, LAURENCE SPINDLER-FREUDENREICH, MYRIAM HOLZNER, GRETA GYSIN, MICHAEL SCHWEIZER, BRUNO ZELLER (DE GAUCHE À DROITE).

LA PÉNURIE DE TALENTS ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ONT ÉTÉ AU CENTRE DU CONGRÈS DE BRANCHE 2021.

Nouveaux visages au comité de branche

Sont nouvellement élus: Tessa Jorio et Brenno Arcara (CFF tous les deux), Pasquale De Lorenzis et Kilian Eggel (CFF Cargo tous les deux) ainsi que Fabien Dumas (Transports publics fribourgeois). transfair remercie les démissionnaires Antonino Celi, Peter Eisenbart et Adrian Haas.

La pénurie de main-d'œuvre examinée à la loupe

Daniel Kissling, responsable Talent Acquisition chez CFF-HR-SRT (Sourcing, Recruiting, Talents), a présenté un exposé donnant un aperçu de la pénurie de main-d'œuvre. La pénurie de talents a également été au centre de la table ronde qui a suivi. Le problème a été examiné sous différents angles, et des solutions ont été proposées. La modération de la table ronde a été assurée par Myriam Holzner (Kürze&Würze), avec la participation de Markus Jordi (Responsable RH CFF SA), Christian Plüss (CEO CarPostal SA), Michael Schweizer (CEO login formation professionnelle SA), Laurence Spindler-Freudenreich (responsable RH CFF Cargo International SA) et les hôtes.

Résolution 2021: éviter la pénurie de main-d'œuvre

Il est possible de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans les transports publics: une formation initiale axée sur les besoins permet de jeter les bases. Et grâce aux secondes formations et formations continues orientées vers l'avenir, les salariés de tous âges et de tous niveaux restent employables.



SCANNER LE QR CODE POUR ACCÉDER À LA RÉOLUTION.



FACILITÉS DE VOYAGE POUR LE PERSONNEL

En été 2021, transfair et d'autres syndicats ont signé un accord sur les facilités de voyage pour le personnel (FVP) avec le département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) et l'Office fédéral des transports (OFT). Cet accord règle les conditions d'obtention des abonnements aux entreprises des transports publics (TP) dès 2022 ainsi que d'autres garanties des droits acquis pour les proches et les retraités. Les entreprises peuvent continuer à fournir des FVP.

Accord cadre adapté en 2022

Les FVP seront plus amplement précisées dans l'accord cadre FVP. Une chose est sûre: les rabais accordés aux principales entreprises bénéficiaires sont réduits à 35 pourcent du prix d'achat normal pour les abonnements généraux (AG). Il est recommandé aux entreprises de continuer à remettre gratuitement aux collaborateurs l'AG-FVP 2e classe. En ce qui concerne l'AG-FVP 1^{re} classe, la solution actuelle peut encore être appliquée en 2022. Les coûts augmenteront probablement ensuite. transfair surveille de près les éventuels ajustements qui touchent le personnel. Les AG-FVP pour les personnes proches et les retraités, les cartes journalières FVP et les surclassements journaliers FVP bénéficient d'un rabais de 50 pourcent. Le demi-tarif FVP continue à être fourni gratuitement.

Adaptation 2024

À partir du 1^{er} janvier 2024, le rabais pour les nouveaux retraités et les proches est réduit à 35 pourcent. Les retraités et les proches en possession d'un AG-FVP le 31 décembre 2023 bénéficient du rabais de 50 pourcent aussi longtemps qu'ils renouvellent leur abonnement sans interruption. Ces mesures doivent encore être convenues séparément avec l'UTP et l'Alliance SwissPass.



CRITIQUE

LES ASSISTANTS CLIENTÈLE DES CFF SOUS PRESSION

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LES ASSISTANTS CLIENTÈLE SUBISSENT DES CONTRAINTES IMPORTANTES.



Les assistants clientèle sont le visage des CFF, ils assurent l'échange avec les clients pendant le voyage à bord du train. transfair reçoit régulièrement des retours de ses membres qui font état d'un important besoin d'agir.

Effectif et nouveau profil professionnel

Même si la mutation du profil professionnel des assistants clientèle avance, transfair est d'avis que les conditions cadre ne sont de loin pas encore idéales pour accomplir toutes les tâches de la fonction. Afin d'être préparé et d'avoir confiance dans l'exécution des tâches, il faut des affectations récurrentes et des tours d'apprentissage, ce qui nécessite beaucoup de personnel. Cela présuppose un effectif suffisant capable de couvrir à tout moment les services de base de l'accompagnement. À divers égards, transfair considère

l'effectif d'assistants clientèle comme insuffisant, malgré de nombreuses classes de seconde formation. On peut encore le constater dans le trafic longue distance avec des assistants clientèle trop peu nombreux, dans des trains réputés pour avoir une clientèle difficile ou face à un manque d'assistants clientèle disposant d'une grande expérience de conduite. Des ressources en personnel sont nécessaires à tous les niveaux pour répondre à toutes les exigences.

Les agressions font monter la pression

Malheureusement, les agressions jouent ponctuellement un rôle extrêmement pénible dans le travail quotidien des assistants clientèle. transfair est intervenu à plusieurs reprises auprès des CFF pour exiger des renforts. Sur certaines lignes et aux endroits brûlants, les assistants clientèle ont de toute urgence besoin d'un soutien visible

sous forme de personnel de sécurité. Les assistants clientèle doivent être régulièrement formés à la gestion des clients difficiles. En outre, ils devraient avoir le choix, d'utiliser un badge nominatif ou non – une vieille revendication de transfair à l'intention des CFF.

Culture des erreurs et de l'apprentissage

transfair est conscient de la pression qui est exercée sur les assistants clientèle. Dans la situation actuelle, une culture des erreurs et de l'apprentissage plus ouverte aurait un effet positif sur le travail et le bien-être des assistants clientèle. Les cadres devraient miser sur davantage de soutien bienveillant et sur une égalité de traitement plutôt que sur des sanctions. Le stress qui pèse sur les assistants clientèle augmente. Tout le monde devrait faire preuve de plus de compréhension et d'ouverture à cet égard.

DROIT

APPLICATION DE LA NOUVELLE CCT

TEXTE: KERSTIN BÜCHEL, RESPONSABLE SUPPLÉANTE DE LA BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

LES JOURS BLOQUÉS DOIVENT ÊTRE RESPECTÉS.

L'actuelle convention collective de travail (CCT) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, apportant des améliorations significatives. transfair s'engage depuis des années pour que les personnes à temps partiel ne soient pas affectés au travail à n'importe quel moment. Ces collaborateurs doivent pouvoir définir des jours bloqués durant lesquels ils ne travaillent pas.

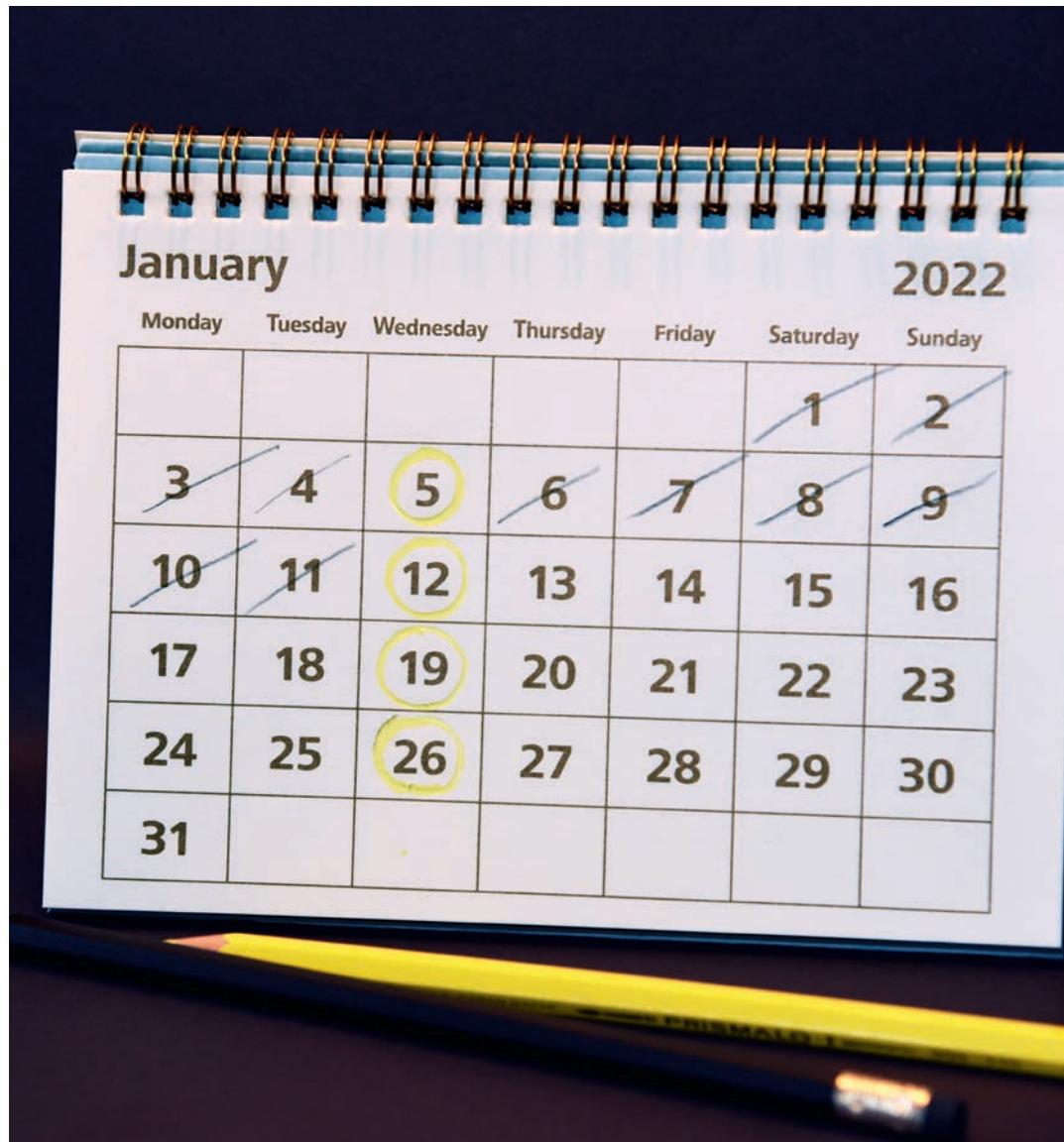
Les jours bloqués fixes visent à permettre aux salariés à temps partiel de planifier leur temps libre pour leurs besoins personnels – que ce soit pour la garde des enfants, un engagement social, des loisirs voire un autre emploi. Pour de nombreuses personnes, la famille et un revenu complémentaire notamment sont très importants.

transfair s'engage pour les jours bloqués

Durant les derniers mois, transfair a mis en route l'application de ces nouveaux jours bloqués avec les partenaires sociaux de la Poste. Au lieu d'une solution fastidieuse qui mettrait peut-être une année avant de couvrir toutes les éventualités, une approche pragmatique a pu être trouvée – car souvent, ce n'est pas la mauvaise volonté mais simplement l'ignorance qui empêche l'application de nouvelles réglementations.

Les jours bloqués sous les projecteurs

La première étape consiste en une offensive de communication à l'échelle du groupe, dans le but de sensibiliser aux jours bloqués: d'une part, les cadres doivent être informés que leurs collaborateurs ont le droit de définir des jours bloqués en concertation avec l'équipe, d'autre part, les collaborateurs doivent également être rendus attentifs à leurs nouveaux droits. Le sujet sera



mis sur la table à l'occasion des entretiens de dialogue ainsi que dans le cadre de la formation de nouveaux collaborateurs.

transfair est clairement favorable à cette politique des petits pas, car elle apporte rapidement des améliorations aux personnes

concernées. Après les premières expériences, transfair va pouvoir réagir dans l'intérêt des salariés.

S U C C È S

transfair AU CONSEIL DE FONDATION DE LA CP POSTE

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

transfair S'ENGAGE POUR UNE PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE DURABLE.



LUISE BORNAND

« Une caisse de pension sûre qui offre également des perspectives aux jeunes et une bonne rémunération des capitaux d'épargne sont essentiels. »

En octobre 2021, les salariés de la Poste ont eu la possibilité d'élire la représentation des employés au Conseil de fondation (CF) de la Caisse de pension Poste. transfair se réjouit que Luise Bornand puisse nouvellement faire entendre la voix des salariés. Elle succède à Nathalie Kunz à qui le syndicat adresse ses remerciements pour son engagement.

En tout, ce sont quelque 8100 personnes qui ont fait usage de leur droit de vote et retourné à temps leur enveloppe de vote à la Poste. Cela correspond à une participation de 19.7 pourcent; soit 1.99 pourcent de plus qu'il y a quatre ans. transfair a convaincu par une campagne sympathique et personnelle et a réussi à obtenir 7419 voix. transfair sera donc de nouveau représenté par une personne au sein du Conseil de fondation de la Caisse de pension Poste à partir de 2022.

Défendre les intérêts des salariés

Luise Bornand abordera donc à partir du 1^{er} janvier 2022 la tâche exigeante et défendra les besoins du personnel. transfair se félicite particulièrement du fait que Luise Bornand donne un visage aux préoccupations des femmes et que sa jeunesse apporte de la fraîcheur et de nouvelles perspectives au Conseil de fondation. transfair espère par ailleurs que les jeunes collaborateurs de la Poste soient davantage sensibilisés à l'importance de la caisse de pension. L'accent sera mis sur les trois domaines majeurs suivants:

- Des rentes qui permettent à toutes et tous de vivre dignement à la retraite.
- Une solidarité intergénérationnelle.
- Une politique de placement durable, fructueuse et tournée vers l'avenir, pour un taux de couverture stable.

NOUVEAU SYSTÈME DE COTISATION – NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE AIDE!

Les nouvelles CCT Poste CH, CarPostal et PostFinance entraînent de nouveaux frais d'exécution. Par conséquent, transfair a dû revoir son système de cotisation. Les cotisations sont désormais définies en fonction du salaire brut. Les membres qui n'ont pas encore déclaré leur salaire peuvent le faire sur le site internet, d'ici le 31 décembre 2021. Passé ce délai, la cotisation sera fixée par transfair. Vos données sont traitées de manière confidentielle.



SCANNEZ LE QR CODE OU RENDEZ-VOUS SUR LE SITE INTERNET
WWW.TRANSFAIR.CH/CHANGEMENT-DE-COTISATION.

ACTUEL

DES NOUVELLES DE LA BRANCHE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

«ENSEMBLE, NOUS FAISONS DE GRANDES CHOSES!»



LA DÉLÉGATION DE transfair LORS DE LA TRANSMISSION DE LA PÉTITION.

Dans la branche Poste/Logistique, le changement d'année semble aller de pair avec une grande mue. Des négociations aux répercussions significatives sont à venir. transfair informe sur ce qui vous attend en 2022.

Négociations salariales 2022

Le comité de branche a donné un mandat clair à la délégation de transfair. La revendication s'élève à 1,5 pourcent. Le renchérissement positif doit être entièrement compensé pour tous les salariés. Le montant restant doit être utilisé pour des mesures individuelles. Cela permet de compenser des inégalités salariales et d'offrir une progression plus rapide aux salaires bas.

CCT BUS CH

Une prochaine rencontre de transfair avec l'association suisse des entrepreneurs car postal aura lieu le 3 décembre 2021. Les par-

tenaires sociaux aborderont les prochaines étapes du développement commun d'une nouvelle CCT BUS CH. BUS CH réunit la plupart des entrepreneurs car postal privés et compte quelque 120 sociétés membres. Tous les collaborateurs de ces sociétés membres pourraient bénéficier d'un seul coup de conditions de travail uniformes, indépendantes et comparables.

CCT de branche Distribution

Les négociations pour une nouvelle CCT Distribution Suisse ont débuté le 17 novembre 2021. Les six employeurs majeurs ont fondé l'organisation «Distribution Suisse». Dans le cadre des négociations avec transfair, il est prévu de créer une CCT de branche qui offre des normes minimales pour les conditions de travail des salariés fournissant des services postaux et distribuant de la publicité non adressée.

Pétition «Bons pour le personnel destinés aux retraités»

La pétition lancée par transfair dans le but de s'opposer à la suppression des bons pour le personnel destinés aux personnes retraitées rencontre un vif succès. Le 16 novembre 2021, la délégation de transfair a remis au siège principal de La Poste la pétition signée par plus de 1000 personnes. Vous trouverez des informations actuelles à ce sujet sur le site internet.

Nouveau règlement CoPe

Le règlement révisé de la Commission du personnel (CoPe) est dans la dernière ligne droite. Le nouveau règlement CoPe et la convention partenaires sociaux entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Le règlement clarifie les tâches et l'organisation de la CoPe, règle la collaboration entre la CoPe et l'employeur et renforce l'engagement avec une mise à disposition de 10 pourcent d'un temps plein au maximum. La convention contient des explications supplémentaires.

BRANCHE

LE COVID-19 AU CŒUR DE L'ASSEMBLÉE

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

Mi-octobre, des représentantes et représentants de la branche et de transfair se sont réunis pour la seconde assemblée de branche de 2021. Outre les sujets d'actualité relatifs aux partenariats sociaux, l'exposé de Valentin Lager, membre de transfair, a été particulièrement mémorable. En tant que responsable de la hotline coronavirus du SECO, il a eu fort à faire.

les modifications des conditions de travail du personnel de la Confédération et le regroupement entre Corps des gardes-frontière et Douane.

Les nouveautés à la caisse de pension PUBLICA

transfair se réjouit du succès électoral de Marcel Wüthrich, nouveau président de l'assemblée des délégués PUBLICA. Conjointement avec ses collègues, il va relever un certain nombre de défis.

nel. Même si cela est prévu par la loi, la mise en œuvre au sein de l'administration fédérale laisse à désirer. Avec la communauté d'intérêts du personnel de la Confédération, transfair examine les démarches juridiques possibles pour obtenir cet accès.

Un aperçu du travail du SECO

L'exposé de Valentin Lager constituait le point culminant de l'événement. transfair s'est ensuite entretenu avec lui et a pu lui poser quelques questions.

Les sujets de discussion que transfair avait déjà mis en lumière dans la dernière édition de son magazine comprenaient entre autres

transfair revendique ses droits d'accès

Tout employeur doit permettre aux partenaires sociaux d'avoir accès à son person-



VALENTIN LAGER

En tant que chef du secteur inspection fédérale du travail au SECO, tu supervises l'application cantonale de la Loi sur le travail. Comment le coronavirus a-t-il changé ton travail quotidien?

Comme dans beaucoup de domaines, la lutte contre le virus a été la priorité dans mon travail. Nous avons dû rapidement mettre sur pied des concepts de protection qui ont permis d'éviter au mieux la transmission du virus au travail. Nous avons élaboré des mesures de protection spécifiques et veillé à ce que les cantons les appliquent. Il était également très important de fournir une information rapide et complète.



«JE SUIS EXTRÊMEMENT FIER DE NOTRE COLLABORATION SOLIDAIRE! NOUS AVONS TRAVAILLÉ QUASIMENT JOUR ET NUIT POUR AIDER CEUX QUI SE SONT RETROUVÉS EN DIFFICULTÉ À CAUSE DU CORONAVIRUS»

Quel a été le changement le plus important pour toi?

Clairement le travail à domicile. Soudain, nous travaillions tous à la maison et devions revoir notre collaboration. Mais tout s'est extrêmement bien passé. Tous les collaborateurs ont fourni des efforts et se sont immédiatement habitués aux nouvelles formes de coopération.

Le 17 mars 2020, le conseiller fédéral Guy Parmelin a lancé la hotline corona sur le droit du travail. C'était un sacré défi pour vous. Comment avez-vous réussi à maîtriser cette tâche?

Nous y sommes arrivés parce que nous sommes une super équipe et parce qu'en un rien de temps, 220 personnes ont répondu à notre appel à l'aide interne pour gérer la hotline coronavirus. Grâce à la grande solidarité et la coopération rapide et simple, nous avons pu mettre en service la hotline deux jours plus tard. C'était un incroyable travail d'équipe. J'en suis extrêmement fier!

La hotline corona du SECO a fonctionné pendant près de 18 mois. Quels ont été les défis à relever durant cette période?

Nous avons répondu à plus de 45000 appels et plus de 28000 mails. Le plus grand défi a été de traiter dans un court laps de temps toutes les informations nécessaires et disponibles afin de les mettre à la disposition des personnes qui s'occupaient de la hotline. Et puis nous devions toujours trouver des réponses à de nouvelles questions – aussi en collaboration avec d'autres départements. Cela a fonctionné presque sans accroc, la solidarité au sein du SECO ainsi que dans l'ensemble de l'administration fédérale était unique.

Un autre défi était de rendre de nombreuses informations disponibles en peu de temps et en trois langues. Pour répondre aux mails, nous avons créé des équipes thématiques, réuni les réponses dans un énorme fichier Excel traduit en trois langues. Pour la hotline téléphonique, nous avons travaillé au début avec trois équipes, de 7h à 20h. Dans chaque équipe, il y avait 20 personnes qui parlaient trois langues.

L'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail relève également du SECO. Qu'est-ce qui a changé à ce sujet?

Pendant la pandémie, l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a été l'instrument qui a permis de compenser les pertes de revenu. En 2020, quelque 10 milliards de francs ont été versés à titre de RHT. Il n'y en avait jamais eu autant. Mais il était juste et important d'employer cet instrument. Car pendant le corona, de nombreuses personnes n'ont pas pu travailler du tout, ou ont travaillé beaucoup moins. L'indemnité RHT permet de couvrir une partie des coûts salariaux. Cela a largement permis d'éviter des licenciements en raison de la perte de travail due au coronavirus.

Vous avez également été mis à contribution lorsque le conseiller fédéral Ueli Maurer a annoncé des crédits rapides pour les entreprises en mars 2020.

C'est exact. Dans la conférence de presse du Conseil fédéral du vendredi 20 mars 2020, il a annoncé que les entreprises allaient pouvoir solliciter leur banque pour obtenir un crédit, dès la semaine suivante. En seulement quelques jours, nous avons

défini des procédures en collaboration avec le secteur bancaire et mis en place un système informatique à travers lequel ce sont finalement plus de 16 milliards de francs de prêts remboursables qui ont été versés. Il est impressionnant que nous ayons pu mettre sur pied un tel système en si peu de temps. Ici aussi, la collaboration a été très solidaire. Nous avons tous travaillé quasiment jour et nuit pour aider ceux qui se sont retrouvés en difficulté à cause du coronavirus.

Et maintenant? Quelle est la suite?

Le dicton suivant l'illustre bien: les prévisions sont difficiles, surtout lorsqu'elles concernent l'avenir. L'économie s'est relativement bien rétablie jusqu'ici. Mais la suite dépend de nombreux facteurs différents. Et notamment de nous: durant les premiers mois de la pandémie, nous avons tous été solidaires et avons tout fait pour compenser les pertes dues à la crise, pour nous en sortir. Mais la crise n'est pas terminée. Nous devons continuer à faire preuve de solidarité. Même ceux qui sont un peu fatigués depuis le temps.

Tu es membre de transfair depuis près de 20 ans! Pourquoi transfair?

Je veux m'engager pour de bonnes conditions de travail et j'aime le rôle que joue transfair: transfair est là lorsqu'il s'agit de conseiller et de soutenir des personnes dans des situations individuelles, et transfair a également apporté sa contribution au dialogue social.

NEAR

DÉLOCALISER DANS UN PAYS PROCHE?

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

LA SUPPRESSION D'EMPLOIS EN SUISSE N'EST PAS ACCEPTABLE.



Nearshoring: un terme anglais qui signifie externalisation proche. Swisscom a décidé de recourir à cette stratégie en délocalisant une partie des centres d'appel au Kosovo.

L'annonce d'une délocalisation vers le Kosovo a fait l'effet d'une bombe et les réactions n'ont pas tardé. Même si, dans le cas présent, ce nearshoring concerne Webhelp, une entreprise partenaire de Swisscom, ce n'est pas une première pour Swisscom qui a déjà procédé à des externalisations vers Rotterdam et Riga. Il ne s'agit donc plus d'une affaire unique, mais d'un phénomène qui prend une ampleur inquiétante.

Pourquoi?

Cette stratégie suscite de l'incompréhension et de l'inquiétude au sein du personnel de l'entreprise. Comment comprendre que Swisscom, majoritairement en mains de la Confédération, décide de déplacer ses services à l'étranger et supprime simultanément des emplois en Suisse? Qu'en est-il de la sécurité des données et du maintien de la «qualité suisse»?

Un leitmotiv

Une fois de plus, le moteur du projet de délocalisation est la réduction des coûts. En effet, depuis de nombreuses années, Swisscom fait face à une concurrence toujours plus forte et plus agressive. La digitalisation modifie profondément les processus de travail, les besoins de la clientèle et la réduction des

coûts reste la priorité du management. Depuis de nombreuses années, le personnel en subit les conséquences lors des incessantes restructurations: surcharge de travail, augmentation du stress, baisse de motivation.

Le rôle du politique

La politique joue un rôle prépondérant dans la pression sur Swisscom. Certains politiciens ne saisissent pas le contexte dans lequel évolue Swisscom, entreprise cotée en bourse et active dans un marché entièrement libéralisé. D'autres peinent à comprendre que l'évolution technologique est garante du développement de la Suisse et du maintien des emplois en Suisse. Il est temps que le Conseil fédéral s'exprime sur cette situation. transfair y veillera.

BRANCHE

QUEL AVENIR PROFESSIONNEL?

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

L'ASSEMBLÉE DE BRANCHE ADOPTE UNE RÉOLUTION.

L'assemblée de branche était placée sous le signe de l'avenir. Les membres ont notamment formulé des points d'amélioration pour les prochaines négociations CCT, assisté à une discussion sur l'intelligence artificielle et adopté une résolution sur les thèmes du «skill change» et de la délocalisation chez Swisscom.

Revendications pour les prochaines négociations

Les négociations CCT avec Swisscom commencent début 2022. En 2019, transfair a réalisé une vaste enquête auprès du personnel qui a permis de définir des champs d'action. L'assemblée de branche a finalisé les revendications et donné un mandat concret à la délégation de négociation: améliorer les conditions actuelles en mettant l'accent sur le temps de travail ou encore sur une meilleure conciliation entre travail et famille.

L'objectif de transfair pour les négociations salariales est également clair: le personnel de Swisscom, cablex et localsearch a besoin d'une marque de reconnaissance financière.

Élections importantes

À l'unanimité, les participants à l'assemblée ont élu Marcel Probst au comité de branche. Marcel est membre de transfair depuis près de 10 ans. Merci pour ton engagement!

D'autres élections auront lieu en 2022 et 2023: l'année prochaine, la caisse de pension comPlan cherchera cinq personnes pour représenter le personnel et guider l'avenir au sein du conseil de fondation. En 2023, Swisscom élira de nouveaux représentants et représentantes du personnel. Il s'agit de partenaires de confiance pour le

personnel qui recueillent les préoccupations et les critiques des salariés et défendent celles-ci face au management. Les personnes intéressées peuvent s'adresser à robert.metrailier@transfair.ch.

L'intelligence artificielle progresse

Les professeurs Laurent Sciboz et René Schumann ont offert aux participants une parenthèse enrichissante: tous deux à l'aise dans le monde professionnel numérisé, ils ont discuté de l'utilisation possible de l'intelligence artificielle dans la profession et de la manière dont elle va changer notre façon de travailler.

Contre les velléités de délocalisation de Swisscom

Swisscom - une entreprise suisse, rappelons-le - ferme de plus en plus de sites ou délocalise des emplois à l'étranger. transfair en a assez et demande à Swisscom de mettre immédiatement fin à cette approche qui ne repose sur aucune stratégie, avec la résolution «Délocalisations à l'étranger: transfair exige une prise de position claire



du Conseil fédéral». transfair exerce également une pression politique et, avec sa coprésidente et conseillère nationale Greta Gysin, demande au Conseil fédéral de prendre position sur la stratégie de délocalisation de Swisscom.

transfair talk sous le signe de la pénurie de main-d'œuvre

Le 26 janvier 2022, transfair met en lumière divers aspects de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur ICT. transfair s'entretient avec des intervenants compétents sur de possibles solutions, la relève, le rôle du partenariat social et celle du domaine des ICT à l'avenir.



POUR PLUS DE DÉTAILS ET
POUR LES INSCRIPTIONS,
SCANNEZ LE QR CODE.





Retraite

Enfin la retraite... Et subitement 46 000 francs en moins!

Nombre d'entre nous attendent la retraite avec impatience. Mais en cessant notre activité, nous perdons aussi une part considérable de nos revenus annuels: en moyenne 46 000 francs en Suisse.

«Vous avez la possibilité de réduire cette baisse de vos revenus.»

Tôt ou tard, un déclic se produit chez les personnes exerçant une activité professionnelle: malgré leur carrière, elles réfléchissent davantage à leur retraite, période propice à la réalisation de leurs rêves et à de nouveaux objectifs. Mais cette liberté prometteuse a un prix. Faisons le test: à quel montant avez-vous droit de la part de l'AVS? Sur quelles prestations de la caisse de pension pouvez-vous tabler? Avez-vous investi dans votre prévoyance privée, par exemple dans le cadre du pilier 3a? Bénéficiez-vous d'un patrimoine ou d'un héritage? La situation générale se présente mal. En Suisse, d'après les chiffres des nouvelles rentes de l'Office fédéral de la statistique, chaque habitant doit joindre les deux bouts en se voyant en moyenne privé de la moitié de ce qu'il touchait, soit 46 000 francs. Difficile à croire? Toutes les explications ici: cler.ch/rente

Pour éviter d'avoir à vous serrer davantage la ceinture, demandez-vous comment vous envisagez votre retraite et déterminez quels seront vos revenus et vos dépenses. Certaines d'entre elles disparaîtront, comme

les trajets vers votre lieu de travail et les repas à l'extérieur, mais vous vous essaieriez aussi à de nouveaux hobbies parfois onéreux. Souvent, les coûts liés au logement, aux assurances et au foyer restent les mêmes.

Une perspective d'amélioration pour chaque situation

Nous vous donnons une meilleure vue d'ensemble de vos finances lors de votre retraite, principalement en vous présentant des pistes de planification à long terme pour améliorer votre situation future. Peut-être serait-il même judicieux de prendre plus tôt votre retraite? Mettez votre temps à profit et élargissez le champ des possibles en vous entretenant avec nous au plus tôt!

Comme membre de transfair, profitez d'un rabais* unique de 25% sur le conseil fiscal, le conseil successoral ou la planification de la retraite. *Conditions, dispositions et offre complète sur www.cler.ch/transfair

BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

PROCHAINE PARUTION

N° 1, 7 mars 2022

DÉLAI D'INSERTION

19 octobre 2022

INFO MAGAZINE 2022

N° 2, 27 juin 2022

N° 3, 26 septembre 2022

N° 4, 5 décembre 2022

TOUTES LES BRANCHES

Freizeitkommission transfair

61. Schneesportwoche in Grindelwald

23. bis 29. Januar 2022

Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und anderen Angeboten.

Die Kosten für die ganze Woche im Hotel Alpina inkl. Halbpension, Hallenbad, Service und Taxen ab 880 CHF im Doppelzimmer pro Person, 880 CHF im Einzelzimmer (Berg). Zuzüglich Sportpass für 5 Tage für CHF 293 für Erwachsene, 264 CHF für Senioren, 224 CHF mit FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, Landstrasse 6, 9606 Bütschwil, M 079 633 84 22, hermann.faessler@bluewin.ch.

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 8. Dezember 2021

Wir besammeln uns um 8.45 Uhr beim Treffpunkt Basel SBB. Mit der S3 fahren wir dann um 9.01 Uhr/9.29 Uhr nach Gelterkinden. Im Cafe Trafic das übliche Znüni. Die Wanderer fahren mit Kurs 103 um 10.22 Uhr nach Oltingen. In ca. 1¼ Std. zu Fuss nach

Wenslingen ins Dorf-Bezli. Wer nicht wandert fährt mit dem PostAuto-Kurs 103 um 11.33 Uhr nach Wenslingen-Hinterdorf zum Dorf-Bezli.

Anmeldungen bis 4. Dezember 2021 an:

August Ruf, Pappelstr. 9, 4106 Therwil, T 061 721 24 18.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 12. Januar 2021

Wir treffen uns um 9.45 Uhr beim Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr fahren wir mit der PostAuto-Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach, (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» bei Fam. Strübin zu einem Raclette à discretion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.

Anmeldungen bis 8. Januar 2022 an:

Erwin Imhof, T 061 461 09 38.

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.

POUR FINIR



THOMAS BAUER, RESPONSABLE POLITIQUE SOCIALE, TRAVAIL.SUISSE

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE – VRAIMENT?

La pénurie de main-d'œuvre touche tous les secteurs, que ce soit la santé, la restauration ou l'informatique. Du moins du point de vue des employeurs. Mais regardons de plus près. Pénurie de main-d'œuvre dans la restauration? Sérieusement? Dans ce secteur, plus de 15000 personnes sont actuellement touchées par le chômage partiel, près de 20000 personnes sont au chômage. La restauration n'a pas un problème de manque de main-d'œuvre, mais un problème de chômage et de mauvaises conditions de travail. Parler de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur est une honte.

Passons maintenant au secteur de la santé. Une enquête de l'observatoire suisse de la santé (Obsan) pour les années 2016 à 2018 montre que plus de 40 pourcent du personnel soignant quitte le métier, souvent déjà à un jeune âge. Dans le secteur de la santé – notamment dans les soins –, le problème ne réside pas dans la pénurie de main-d'œuvre, mais dans l'abandon de carrière. Ici aussi, c'est principalement dû aux mauvaises conditions de travail. Demander constamment de nouveaux travailleurs qualifiés sans améliorer leurs conditions de travail relève du pur cynisme.

Pénurie de main-d'œuvre dans l'informatique? Probablement en partie. Mais qu'en est-il des près de 4000 chômeurs inscrits qui viennent de l'informatique? Le progrès technologique ne doit pas conduire à ce que le personnel informatique plus âgé reste sur le carreau. Il faut veiller à ce que tous les salariés trouvent un bon travail. Cela fait partie du devoir de diligence des employeurs. Le terme «pénurie de main-d'œuvre» est à utiliser avec précaution. Lorsque les employeurs déclarent un manque général de main-d'œuvre, nous réclamons de bonnes conditions de travail, le financement de la formation continue et une meilleure conciliation entre travail et famille. Peut-être pourrons-nous nous retrouver à mi-chemin.

transfair

indépendant. courageux. fiable.



Scannez le QR Code ou consultez
www.transfair.ch/prestations
pour en savoir plus.