

transfa^r

N° 3 septembre 2025

magazine

Le journal des membres



Travailler avec TDAH, autisme & Co.

Quand le cerveau fonctionne différemment

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
La neurodivergence au travail	05
Agenda	23

Transports publics

Le fret ferroviaire est menacé	08
Canton de Zurich : fin de la CCT cadre pour le transport urbain	09
Le SOB teste l'assistance à la conduite automatisée	10
Toilettes et salles de pause font défaut chez CFF Infrastructure	11

Administration publique

Nouvel accord de partenariat social avec le Conseil des EPF	12
Assemblée de branche sous le signe de la sécurité	12

ICT

Assemblée de branche sous le signe de la sécurité	12
Comité de branche ICT : entretien avec Oliver Gilgen	14
Ce qu'apporte la nouvelle CCT IT	16
Le personnel des Swisscom shops est confronté au stress et à la pression	17

Poste/Logistique

Caisse de pension Poste : bientôt les élections au conseil de fondation	18
La Poste abandonne une centaine d'employé-e-s de RéseauPostal	19
Retour sur le congrès de branche à Stans	21
IMS et CarPostal : les nouvelles CCT apportent des améliorations	22

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Près de 30 pourcent des Suissesses et des Suisses sont neurodivergents. Autrement dit : leur cerveau fonctionne de manière différente de celui de la plupart des gens. Ou, pour le formuler de façon un peu plus complexe : ils et elles se situent sur un spectre allant du TDAH à l'autisme, en passant par la dyscalculie et la dyslexie.

transfair estime que 30 pourcent est un chiffre considérable. Pourtant, notre monde du travail est souvent axé sur la majorité, c'est-à-dire les personnes neurotypiques. Le personnel qui ne correspond pas à la norme sociale éprouve souvent des difficultés. Nous nous engageons en faveur de l'égalité des chances et nous nous sommes demandé ce que peuvent faire les employeurs pour mieux intégrer les personnes neurodivergentes. Et où en est le service public. Vous trouverez des réponses à partir de la page 5.

transfair n'exige pas seulement des améliorations, mais lutte également contre les démantèlements, par exemple dans le domaine du fret ferroviaire. Les développements actuels sont inquiétants : les offres se réduisent de manière précipitée et des suppressions d'emplois sont en cours chez CFF Cargo. transfair continue de se battre pour le fret ferroviaire et contre les pertes d'emplois – plus d'informations à ce sujet à partir de la page 8.

Chez RéseauPostal aussi, transfair s'oppose aux licenciements. L'exploitant des filiales postales suisses prévoit de licencier une centaine d'employé-e-s dans l'administration. Point sensible : RéseauPostal veut dans le même temps créer de nouveaux postes. transfair exige que le personnel expérimenté soit formé plutôt que licencié. Tous les détails à ce sujet à partir de la page 19.

Bonne lecture !

Manuel Murer
Directeur transfair



Informations intéressantes

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

Poste/Logistique

Apprentis Poste CH : salaires relevés

transfair négocie chaque année avec la Poste les salaires du personnel. Les salaires des apprenti-e-s constituent une exception : la Poste les réexamine régulièrement elle-même. La dernière augmentation salariale pour les apprenti-e-s remonte à 2021. transfair demandait de ce fait de plus en plus une adaptation. Cette année, c'est chose faite : les salaires des apprenti-e-s chez Poste CH ont augmenté. Les salaires minimums suivants s'appliquent depuis le 1^{er} août 2025 :

- Préapprentissage (d'intégration) : 550 CHF (ancien 500 CHF)
- 1^{re} année : 800 CHF (ancien 730 CHF)
- 2^e année : 1000 CHF (ancien 900 CHF)
- 3^e année : 1350 CHF (ancien 1200 CHF)
- 4^e année : 1700 CHF (ancien 1600 CHF)

Rectificatif

Dans notre rapport annuel « profil », nous avons indiqué que, dans le cadre de la nouvelle CCT, la Poste négociait désormais aussi annuellement le salaire minimum des apprenti-e-s. Or, ces salaires sont désormais définis dans la CCT. Ils sont réexaminés par la Poste au minimum tous les trois ans et adaptés, si nécessaire, après consultation des partenaires sociaux.

Transports publics

Négociations avec les CFF

Les négociations sur les réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) du personnel des locomotives, d'assistance clientèle, de nettoyage et de manœuvre des CFF se poursuivent après la pause estivale. Tandis que quelques solutions ont pu être trouvées pour le personnel de nettoyage et de manœuvre, les négociations s'avèrent plus difficiles pour le personnel des locomotives et d'assistance clientèle. La clôture des négociations, y compris les réglementations relatives à la nouvelle philosophie de répartition, est prévue pour l'automne 2025. Parallèlement, les syndicats ont entamé avec les CFF des négociations CCT sur les allocations ou les salaires minimaux. Nous t'informerons par le biais de notre newsletter, en fonction de l'avancement des négociations.

ICT

Enquête CCT Swisscom : la suite ?

La forte participation à l'enquête sur la convention collective de travail (CCT) Swisscom montre clairement que les conditions de travail sont un sujet qui préoccupe le personnel de Swisscom. Le grand nombre de participantes et participants donne du poids aux revendications qui doivent être élaborées pour la prochaine CCT. En septembre, nous nous réunirons au sein du comité d'entreprise transfair, évaluerons les résultats et formulerons nos prochaines étapes. Ensemble, nous veillerons à ce que nos préoccupations soient entendues !

Administration publique

Réorganisation au sein de la police militaire

Le commandant de la police militaire a informé transfair de la réorganisation prévue. Le département examine actuellement les nouvelles fonctions et l'organigramme. Il est encore trop tôt pour dire quelles en seront les conséquences concrètes. Les partenaires sociaux se réuniront donc à nouveau en septembre ou octobre.

Meilleure couverture d'assurance pour les métiers de l'urgence

transfair est en train d'évaluer une amélioration de l'assurance protection juridique pour les membres exerçant des métiers de l'urgence. Celle-ci couvre des prestations supplémentaires dans le cadre de procédures disciplinaires et pénales.



Intéressé-e ?
Tu trouveras ici plus
de renseignements.

Plus d'infos sur
transfair.ch

Impressum

Editeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair

Rédaction : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annonces : Audi, Mercedes, Reka

Prix : Inclus dans la cotisation

Parution : 4 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen

Typographie : Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen

Images : Barbara Hess pour transfair, Bisera Mitrevski/transfair, CFF, Culinarium Alpinum/Timo Schwach, Gaby Möhl/transfair, HISTOCK/Adobe Stock, La Poste Suisse, mis à disposition, patpitchaya/Adobe Stock, SOB, Swisscom

Tirage certifié par la REMP 2024 : 2336 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités

Un peu différents

Travailler avec TDAH, autisme & Co.

Près de 30 pourcent des Suissesses et des Suisses sont neurodivergents : leur cerveau fonctionne différemment de celui de la plupart des gens. Notre monde du travail les met souvent en difficulté. transfair s'engage en faveur de l'égalité des chances et veut savoir comment les entreprises peuvent mieux intégrer les collaboratrices et collaborateurs atteints de trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), autisme ou dyslexie. Et où en est le service public dans ce domaine.

Stefanie Heidrich dit ce qu'elle pense. Elle s'exprime souvent de manière impulsive. Lorsqu'elle parle, elle suit ses propres chaînes de pensées. « Je passe de A à B en passant par Z, puis je reviens en arrière », explique cette UX designer chez Swisscom. Tout ce qui est ordonné et organisé lui fait horreur. Il n'est pas rare qu'elle oublie d'enregistrer ses heures. Et lors des réunions à distance, elle écoute souvent de la musique en parallèle. « Cette stimulation supplémentaire m'aide à mieux rester concentrée », explique la jeune femme de 39 ans.

Stefanie Heidrich a un TDAH. Elle fait donc partie, selon les études, des 15 à 30 pourcent de la population suisse présentant une neurodivergence. Cela signifie que son cerveau fonctionne différemment de celui de la plupart des gens. « Les personnes neurodivergentes ont une perception différente de celle des personnes neurotypiques », explique Bettina

Horber, coach en neurodiversité et consultante en entreprise. Cette perception peut être plus intense, moins intense ou très détaillée. Les personnes concernées sautent souvent du coq à l'âne à cause de nombreux détails. De plus, les informations sont traitées différemment : sous forme d'images, de modèles ou de concepts mathématiques. Chez les personnes neurotypiques, le langage est généralement le moyen de communication privilégié. « Troisièmement, le métabolisme cérébral fonctionne parfois différemment », explique Bettina Horber. Ainsi, les personnes atteintes de TDAH réagissent par exemple plus fortement aux récompenses immédiates qu'aux récompenses futures.

Outre le TDAH, l'autisme, la dyslexie, la dyscalculie et la dyspraxie font également partie de la neurodivergence. La dyslexie désigne des difficultés à lire et à écrire, tandis que la dyscalculie désigne des difficultés à calculer. La dyspraxie se manifeste souvent par une maladresse motrice, c'est-à-dire une « gaucherie ». Certaines études incluent aussi les tics nerveux tels que le syndrome de Tourette et l'hypersensibilité.

Entre super-pouvoir et fardeau

La plupart de ces fonctionnements du cerveau humain sont considérés comme des troubles : ils sont répertoriés dans la Classification internationale des maladies CIM-11. Cependant, une approche axée sur les aspects positifs de la neurodivergence s'impose de plus en plus. « Les entreprises suisses

aussi changent de mentalité, et ce pour une bonne raison », explique Bettina Horber. Après tout, le personnel neurodivergent apporte un « vent de fraîcheur ». Des études montrent que les équipes composées de personnes neurodivergentes et neurotypiques apprennent mieux. Horber : « Les entreprises qui combinent les deux groupes sont plus innovantes et plus efficaces. »

Mais il ne s'agit pas seulement de diversité : la neurodivergence elle-même est aussi un super-pouvoir. Stefanie Heidrich, par exemple, réfléchit à la vitesse de l'éclair, relie les sujets les plus divers en quelques secondes et travaille de manière extrêmement concentrée lorsqu'une tâche la passionne. « De nombreuses personnes atteintes de TDAH ont également une courbe d'apprentissage très large », explique-t-elle. « Pour prendre une image, lorsque nous marchons sur un sentier forestier, nous apprenons également à reconnaître les pierres et les plantes qui s'y trouvent. En effet, nous prêtons attention à ce qui se passe autour de nous. »

Heidrich reste néanmoins une employée neurodivergente dans un monde du travail neurotypique : une porte dans son champ de vision est source de distraction. Elle ne sait pas trop quoi faire de la diplomatie et des formules de politesse. Même un minimum de planification lui est difficile. « Pendant de nombreuses années, j'ai essayé de m'adapter, de me cacher », dit-elle. « C'était très épuisant. Pour beaucoup de personnes concernées, le TDAH n'est pas un super-pouvoir, mais un fardeau. »

Accepter et comprendre la différence

Chez Swisscom, le thème de la neurodivergence est à l'ordre du jour depuis deux ans. Heidrich joue un rôle central dans ce domaine : elle est membre de la Neurodiversity Community qui a été mise sur pied. Celle-ci a initié ce que Swisscom doit faire pour les employé-e-s autistes ou qui ont un TDAH. « En fin de compte, ce n'est pas sorcier », souligne Heidrich. « Il s'agit d'accepter et de comprendre que quelqu'un est différent. »

« Les entreprises suisses aussi changent de mentalité, et ce pour une bonne raison. »



Bettina Horber,
Spécialiste en neurodiversité

Heidrich et Roxana Achermann, du service RH de Swisscom, s'accordent à dire que tout repose sur la sécurité psychologique. « Les collaboratrices et collaborateurs doivent savoir qu'ils ne subiront aucun préjudice s'ils parlent ouvertement de leur neurodivergence », explique Roxana Achermann, responsable talents et diversité, équité & inclusion chez Swisscom. Cette certitude est essentielle pour pouvoir faire preuve de considération.

Swisscom a développé toute une série de mesures, parmi lesquelles des événements « Ask-me-Anything » au cours desquels les personnes concernées répondent aux questions de leurs collègues. Ou encore une formation en ligne sur la neurodivergence, qui sera bientôt mise en place. L'objectif est de favoriser la compréhension à l'échelle de l'entreprise et d'améliorer la collaboration.

En outre, Swisscom sensibilise ses cadres de manière ciblée. « Nos cadres connaissent mieux que quiconque leurs collaboratrices et collaborateurs et sont les mieux placés pour leur offrir un environnement de travail adapté », explique Achermann pour présenter la stratégie. Swisscom dispose d'un service spécialisé qui apporte un soutien supplémentaire.



Un stimulus supplémentaire améliore la concentration de Stefanie Heidrich, par exemple en dessinant des petits personnages pendant qu'elle téléphone



Stefanie Heidrich passe non seulement d'une idée à l'autre, mais également d'un appareil à l'autre. Elle aime avoir tous les outils nécessaires à son travail à portée de main

Le mot magique : individuel

L'approche de Swisscom est donc très individuelle – le mot ad hoc en matière de neurodivergence. « Si vous connaissez une personne neurodivergente, vous ne connaissez qu'une seule personne neurodivergente », affirme Stefanie Heidrich. La raison : le TDAH et autres troubles similaires se situent tous sur un spectre. « Mais il ne faut pas imaginer ces spectres de manière linéaire », intervient Bettina Horber, spécialiste en neurodiversité. « C'est plutôt comme la table de mixage d'un DJ, qui dispose de différents réglages pour le volume, les basses ou les aigus. » Les personnes concernées ont donc toutes des besoins différents. Chez Swisscom, par exemple, un employé atteint d'autisme travaille dans un espace isolé, dispose d'un casque antibruit et rentre chez lui à 14 heures. Cela lui permet de limiter les interactions sociales, qu'il trouve épuisantes. Stefanie Heidrich, quant à elle, a surtout besoin d'espace et de confiance.

Outre les mesures individuelles, Swisscom mise sur des mesures générales : des postes de travail calmes et des possibilités d'arriver en dehors des heures de pointe afin de réduire les stimuli durant le trajet. « Nous y parvenons grâce à des règles généreuses en matière de télétravail et des horaires de travail flexibles, que Swisscom applique de toute façon », explique Roxana Achermann. En outre, l'entreprise installe progressivement dans tous ses bureaux des zones de repos supplémentaires, des cloisons insonorisées et des sources lumineuses réglables. « C'est également très important pour moi en tant que collaboratrice neurotypique », déclare Achermann. Elle souligne ainsi clairement que si les collaboratrices et collaborateurs neurodivergents se sentent bien, ce sera le cas pour beaucoup d'autres.

Texte: Sarah Hadorn, spécialiste en communication

« Les collaboratrices et collaborateurs doivent savoir qu'ils ne subiront aucun préjudice s'ils parlent ouvertement de leur neurodivergence. »



”

Roxana Achermann,
Responsable talents et diversité, équité & inclusion chez Swisscom

Personnel atteint de TDAH ou d'autisme : que font les CFF, la Poste et l'administration publique ?

transfair s'engage en faveur de l'égalité des chances et de la satisfaction du personnel dans le service public. Nous saluons donc vivement l'initiative de Swisscom. Malheureusement, la plupart des autres employeurs sont nettement moins avancés : les **CFF** sont la seule autre grande entreprise de service public à s'adresser spécifiquement au personnel neurodivergent par le biais d'une communauté qui encourage les échanges avec les personnes concernées et fournit des informations. Elle sensibilise également ses cadres et organise des formations sur les préjugés inconscients. La **Poste** et **l'administration publique** ont certes mis en place divers projets d'inclusion, mais elles ne disposent actuellement d'aucun programme ciblé pour les personnes neurodivergentes. transfair serait favorable à ce que des progrès soient réalisés dans ce domaine.



Nous restons tenaces

transfair continue de se battre pour le fret ferroviaire et contre la suppression d'emplois.

transfair avait tiré la sonnette d'alarme, c'est devenu une dure réalité : les offres dans le domaine du transport de marchandises par rail se réduisent de manière précipitée et les suppressions d'emplois chez CFF Cargo se poursuivent. Le Tessin est particulièrement touché. transfair continue de s'engager en faveur du personnel et exige une utilisation judicieuse des moyens financiers alloués.

L'adoption de la nouvelle loi sur le transport de marchandises (LTM) au printemps 2025 a permis de renouveler l'ancrage dans la loi des dispositions relatives au transport de marchandises par rail. Dans ce contexte, transfair s'est toujours engagé avec véhémence en faveur de la suppression de l'autofinancement du transport par wagons complets isolés (TWCI). Nous avons également plaidé en faveur d'un objectif de transfert dans le transport intérieur, par analogie à celui du

trafic de marchandises en transit alpin (initiative des Alpes). Malheureusement, les choses ont pris une autre tournure et il n'y a guère de volonté politique pour changer cela. En tant que propriétaire des CFF, le Conseil fédéral a des attentes économiques vis-à-vis de CFF Cargo sur le marché libéralisé du fret ferroviaire. Le contexte économique, caractérisé par une baisse des volumes de transport, n'aide pas non plus le fret ferroviaire à l'heure actuelle.

Création d'un comité tessinois contre les suppressions chez Cargo

Le Tessin est particulièrement touché par les nombreuses mesures de suppression actuellement mises en œuvre. Afin de lutter contre les conséquences négatives de la fermeture des gares de transbordement dans le transport combiné, les syndicats ont créé, en collaboration avec d'autres parties



Marche arrière regrettable à Zurich

En 2014, la convention collective de travail cadre pour les entreprises de transport urbain du canton de Zurich (CCT cadre) a posé un jalon en faveur de conditions de travail équitables dans les transports publics urbains. Mais le manque de volonté politique et l'indifférence de la communauté tarifaire zurichoise (ZVV) ont malheureusement empêché sa déclaration de force obligatoire générale, c'est-à-dire sa validité dans l'ensemble de la branche. Les partenaires sociaux ont jugé peu profitable de maintenir la CCT cadre dans ces circonstances. Elle sera donc abrogée à la fin 2025. Il y a toutefois une bonne nouvelle : la convention d'entreprise conclue avec les transports publics zurichois (VBZ), qui découle de la CCT cadre, reste en vigueur. Elle continue de régir les aspects clés des conditions de travail du personnel de conduite.

Texte : TRN

News



intéressées (telles que les communes), un comité tessinois contre le démantèlement de Cargo. L'objectif est de manifester en faveur du transport ferroviaire de marchandises et contre les suppressions d'emplois et le transfert absurde vers la route. Une mobilité durable revêt une importance capitale, en particulier dans le Tessin, région fortement touchée par les problèmes de circulation. De même, le canton ne dispose pas d'un nombre illimité d'emplois de qualité comparables à ceux des CFF. Le fait que les exploitants de la chaussée roulante cessent leur activité fin 2025 déjà pour des raisons de rentabilité et en raison de problèmes opérationnels sur le réseau ferroviaire allemand aggrave encore la situation.

transfair a de grandes attentes

transfair s'est engagé dans les cinq procédures de consultation menées jusqu'à présent concernant les suppressions d'emplois chez CFF Cargo à la suite de la transformation : avec succès, puisque des solutions de reclassement sont recherchées activement au sein des CFF et, selon le CEO

Vincent Ducrot, ont également été trouvées. Les CFF ont reconnu leur responsabilité sociale comme une priorité dans le cadre de cette transformation de longue haleine de Cargo. transfair suivra de près la manière dont le personnel sera traité, d'autant plus que CFF Cargo a refusé de créer un fonds de transformation extraordinaire en faveur du personnel.

En outre, transfair exige que CFF Cargo et les chargeurs utilisent au maximum et à bon escient les aides financières prévues dans la nouvelle loi sur le transport de marchandises : pour une transformation minutieuse du TWCI, pour des mesures d'automatisation et pour le transbordement sur le rail (bonus de transbordement). Il faut impérativement veiller à ne pas poursuivre des plans de rendement précipités. Notre engagement en faveur du personnel concerné reste encore plus important.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics



Conduite assistée

Entre Arth-Goldau et Biberbrugg, le SOB circule avec une assistance à la conduite automatisée depuis juillet 2025.

Jusqu'à l'hiver 2026, la Schweizerische Südostbahn (SOB) testera des trains équipés d'un système automatisé d'assistance à la conduite. Andrea Schleutermann dirige le groupe spécialisé « Personnel des locomotives » chez transfair. Dans cet entretien, elle explique comment fonctionne le système SOB et pourquoi il est toujours nécessaire d'avoir un ou une pilote de locomotive.

Andrea, comment fonctionne le système d'assistance à la conduite du SOB ?

Comme son nom l'indique, ce système assiste le pilote de locomotive. Le contrôle de

sécurité avant le départ s'effectue toujours manuellement : la conductrice vérifie que les portes sont verrouillées et que les signaux sont au vert. Le système d'aide à la conduite peut ensuite être activé. Il démarre et s'arrête à la destination programmée. Le personnel de conduite surveille et contrôle les processus et peut intervenir à tout moment.

Il ne s'agit donc pas d'une conduite autonome – les pilotes de locomotive restent indispensables.

Oui, notamment en cas de mauvaises conditions météorologiques ou de fortes pentes. Et bien sûr en cas d'incidents ou de dysfonctionnements du système.

Si l'objectif n'est pas de supprimer le personnel de locomotive, qu'attend le SOB d'un système automatisé d'assistance à la conduite ?

Le système est plus performant qu'un chef de circulation humain pour calculer la manière dont les trains doivent circuler sur des voies à voie unique sans créer de temps d'attente. De plus, le système permet d'économiser de l'énergie, notamment lors du démarrage et du freinage. Si le SOB décidait un jour d'introduire ce système à grande échelle, elle pourrait réduire sa consommation d'énergie et optimiser ses horaires. Mais pour l'instant, il s'agit avant tout d'acquérir de nouvelles expériences.

Automatisation : mettre l'humain au centre

Le système d'assistance à la conduite du SOB est loin d'être le seul projet d'automatisation dans les transports publics. D'autres projets visent à automatiser la conduite des trains dans les installations de dépôt ou d'entretien, à équiper les locomotives de caméras et de capteurs pour la détection d'obstacles ou à tester des bus et des taxis autonomes. La technologie progresse. Mais comment impliquer au mieux l'humain dans ces changements ? Réponse : en intégrant les facteurs humains et organisationnels (FHO) dans la culture d'entreprise.

Une interaction optimale dans les processus de changement

Dans le cadre de son projet pilote, le SOB collecte de nombreuses données auprès du personnel de conduite : direction du regard, pouls, résistance de la peau. Cela permet de mesurer le stress lié à l'utilisation du système d'assistance à la conduite. Le « facteur humain » est ainsi consciemment pris en compte.

transfair en est convaincu : pour que les processus de changement et de développement aboutissent, il faut une interaction optimale entre l'humain, la technique et l'organisation. À cet effet, nous recommandons le guide et les principes directeurs de l'Union des transports publics (UTP).

Intégrer les besoins humains et organisationnels :
tu trouveras ici les principes directeurs de l'UTP



Malgré tout, un grand nombre de pilotes de locomotive émettent des réserves à l'égard du système du SOB. Pourquoi ?

Ces applications transforment le métier de pilote de locomotive : la surveillance passe au premier plan, tandis que la conduite passe au second plan. Le travail devient peut-être moins intéressant. Cela peut avoir un effet négatif sur la concentration.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

transfair exige WC et salles de repos

Les infrastructures font défaut sur les chantiers de CFF Infrastructure.

Des collaborateurs qui doivent manger leur sandwich sur les rails et faire leurs besoins dans la nature, c'est une réalité chez CFF Infrastructure. transfair demande aux responsables d'agir immédiatement.

Selon les directives de la loi sur la durée du travail (LDT), la situation est claire : vers le milieu du temps de travail, une pause permettant de prendre un repas doit être accordée. De plus, l'employeur doit mettre à disposition des réfectoires et des locaux de séjour. Et des installations sanitaires doivent être accessibles.

Lorsque le personnel se plaint de l'absence de salles de pause et de toilettes sur de nombreux chantiers de CFF Infrastructure, la réponse est malheureusement souvent : « Cela n'a pas été prévu – nous n'avons ni l'espace ni le budget pour cela. »

Mais qui a envie de manger son sandwich sur le bord de la voie ferrée en hiver, les mains sales ? Il est compréhensible que les pauses en plein air par temps venteux, pluvieux ou de nuit ne soient pas très agréables. Par conséquent, les employé-e-s travaillent souvent sans interruption et notent leurs heures à la fin de leur service. Il existe un terme sarcastique pour désigner cette pratique : « embellir ». Les heures de travail sont consignées de manière à être conformes, dans ce cas, à la LDT.

Les directives ne sont manifestement pas appliquées

Tout n'était certainement pas mieux avant, mais les anciens employés des chemins de fer connaissent encore le terme « cuisine d'équipe » : un wagon équipé d'une cuisine et de

tables où les ouvriers pouvaient s'asseoir et manger au sec et au chaud. Ces wagons ont été mis au rebut en raison de leur âge et du nombre toujours plus réduit de voies de garage. Des conteneurs ont été achetés pour les remplacer, mais ceux-ci ont également été mis hors service au fil du temps.

Lors d'une première discussion, CFF Infrastructure a clairement indiqué à transfair que les coûts ne devaient en aucun cas être un motif pour renoncer à des infrastructures de pause. La protection de la santé serait toujours prioritaire. Néanmoins, l'entreprise ne parvient manifestement pas à mettre en œuvre ce principe. transfair exige des responsables qu'ils mettent tout en œuvre pour remédier à cette situation intenable, et ce dès maintenant.

transfair exige des contrôles sur les chantiers

transfair attend avec impatience les améliorations que CFF Infrastructure présentera lors des prochaines discussions. Celles-ci ont d'ailleurs été reportées de septembre à octobre en raison de prétendus problèmes de calendrier. Ce qui soulève la question suivante : les CFF ont-ils vraiment conscience de l'urgence du problème ?

transfair a également des revendications à l'égard de l'Office fédéral des transports (OFT). L'OFT doit enfin réaliser ou ordonner des contrôles efficaces. Pour transfair, « efficaces » signifie des contrôles directs sur les chantiers, en interrogeant les personnes présentes.

Texte: Werner Rüegg,
secrétaire régional Est



Domaine des EPF : succès

Le Conseil des EPF et transfair ont signé un nouvel accord de partenariat social.

transfair franchit une étape importante : le nouvel accord de partenariat social avec le Conseil des EPF est signé. Après un an et demi de négociations intensives, les principes de la collaboration reposent désormais sur de nouvelles bases. Parallèlement, les négociations salariales pour 2026 ont débuté.

Après environ un an et demi, c'est fait : l'accord de partenariat social dans le domaine des EPF a été solennellement signé – transfair avait initié son renouvellement. Un succès pour transfair et le partenariat social dans le domaine des EPF !

Un signal fort pour le partenariat social

Cet accord renforce la collaboration entre les syndicats et le domaine des EPF et ouvre la voie à une politique du personnel moderne et tournée vers l'avenir. Pour transfair, une chose est claire : seul un dialogue constructif permettra de trouver des solutions durables, dans l'intérêt du personnel et du domaine des EPF. L'accord concrétise les points suivants :

- La reconnaissance des syndicats en tant que partenaires sociaux dans le domaine des EPF, avec des principes de coopération ainsi que des droits et des obligations en matière de participation
- Les objectifs et les principes de la politique du personnel, de la politique salariale et de la prévoyance professionnelle
- Les principes de promotion et de développement du personnel

Début des négociations salariales 2026

Parallèlement au succès de la signature, le coup d'envoi des négociations salariales 2026 a été donné le 20 août. transfair a présenté ses revendications salariales en collaboration avec les autres syndicats du domaine des EPF. Les parties ont déjà échangé leurs points de vue et discuté des solutions envisageables. La décision finale devrait être prise fin novembre ou début décembre.

Testo: Olivia Stuber,
responsable du domaine des EPF

Roc ou pare-feu

Assemblée de branche ICT et Administration publique sous le signe de la sécurité.

L'assemblée de branche commune des branches ICT et administration publique est entièrement consacrée aux différentes facettes de la sécurité. Que ce soit du point de vue de la politique de sécurité ou de la psychologie du travail. Ou encore du point de vue d'un sportif de l'extrême. Sans oublier les actualités des deux branches.

Quels sont les thèmes liés à la politique de sécurité qui préoccupent les Suissesses et les Suisses ? Qu'en est-il de la sécurité dans le cyberspace ? Et jusqu'à quel niveau la propension au risque est saine ? Ces thèmes seront abordés lors de l'assemblée de branche commune des branches ICT et administration publique qui se tiendra le **23 octobre 2025** à Berne.

Les réponses seront apportées par le biais d'exposés présentés par **Tibor Szvircsev Tresch**, professeur en sociologie militaire à l'académie militaire ACAMIL et éditeur de l'étude « Sécurité »,

ainsi que **Marcus Beyer**, Security Awareness Officer chez Swisscom. Le débat sera élargi avec une table ronde réunissant notamment **Thomas Bauer**, responsable de politique économique chez Travail.Suisse, **André Franke**, Head of Safety, Security and Quality Assurance chez cablex, **Romain Geiser**, grimpeur, et **Franziska Theiler**, directrice Brücke Le Pont.

Mais les sujets et les défis d'actualité des branches respectives ne seront pas en reste. Tu participes au débat avec nous ?

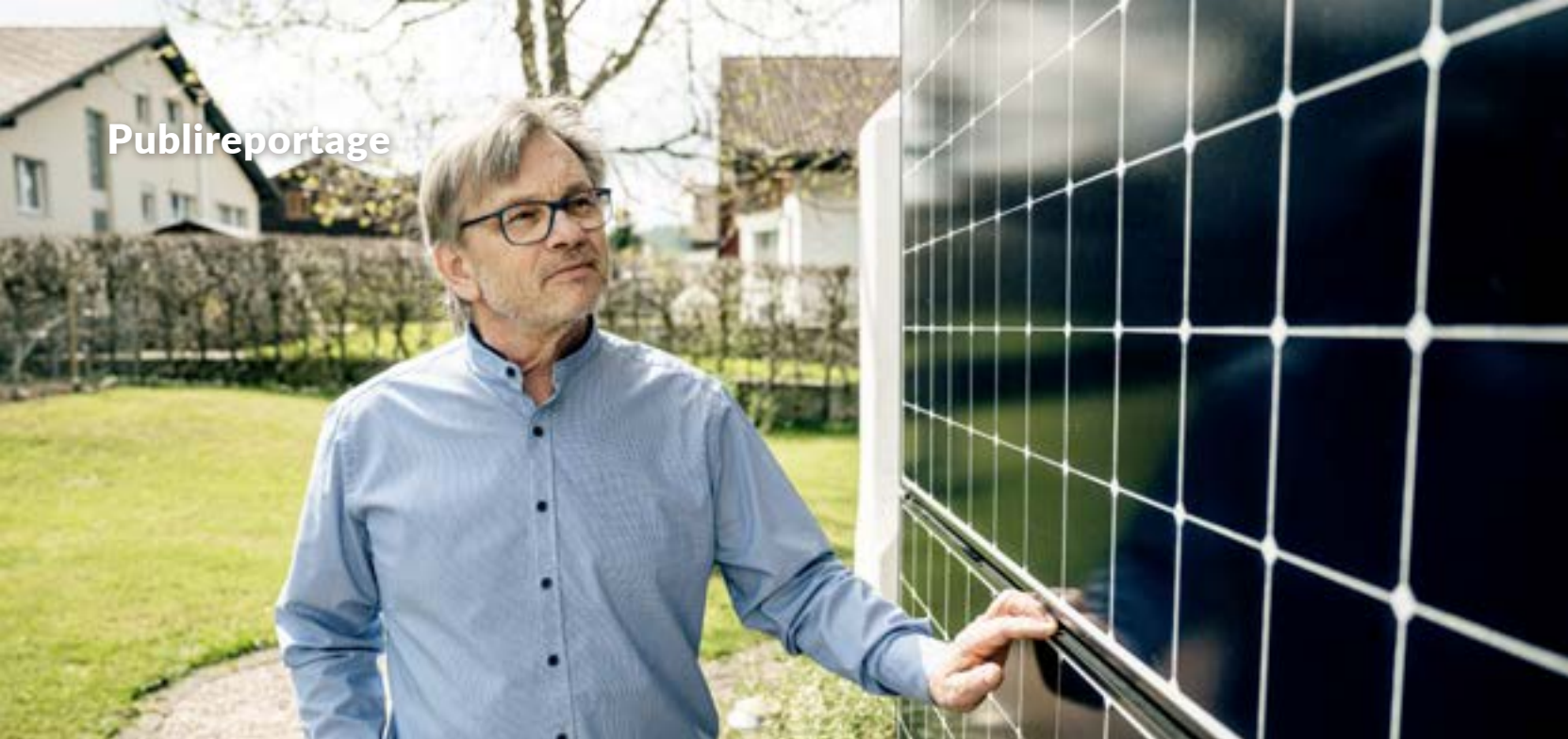
Texte: Matthias Humbel, responsable branche Administration publique
Marika Schaeren, responsable branche ICT



Membres ICT :
s'inscrire ici



Membres
Administration publique :
s'inscrire ici



UN PLAISIR DE CONDUITE DURABLE AVEC DE L'ÉLECTRICITÉ AUTOPRODUITE

«Je ne suis pas un éco-activiste», déclare Raphael Kälin en rigolant, tandis qu'il se tient dans le jardin de sa maison à Gross (Einsiedeln) par une journée de printemps ensoleillée. L'homme de 64 ans rayonne de satisfaction en regardant son iPad, qui affiche la performance actuelle de son installation solaire. «Actuellement, le rayonnement solaire permet tout de même de générer 9,7 kW», explique-t-il. Comme peu d'électricité est consommée dans la maison, il injecte l'énergie excédentaire dans le réseau du fournisseur d'électricité local.

La passion de Raphael Kälin pour les énergies renouvelables est profondément ancrée: son père déjà travaillait à la centrale électrique. Enfant, il passait beaucoup de temps à proximité des centrales hydroélectriques. Son enthousiasme a véritablement pris son essor lorsqu'il a planifié il y a plus de dix ans le bâtiment de son entreprise AVC-Systems AG, une société qui construit des studios de télévision professionnels. Aujourd'hui, son entreprise produit sa propre électricité, et son domicile privé est lui aussi presque entièrement autonome en

électricité grâce à ses 70 panneaux solaires et à un système de stockage sur batterie. «Je suis donc presque complètement indépendant du réseau», se réjouit Raphael Kälin, qui a même reçu un prix d'encouragement pour ses rénovations énergétiques.

Mais pour lui, la durabilité ne s'arrête pas à sa consommation personnelle. Depuis 2015, Raphael Kälin roule à l'électricité: d'abord avec la Mercedes-Benz Classe B Electric Drive, puis avec l'EQV. Il raconte en riant qu'à l'époque, c'était comme partir à l'aventure. Aujourd'hui, ces problèmes appartiennent au passé. Avec l'EQV, il parcourt 450 kilomètres d'affilée en toute sérénité et trouve toujours la borne de recharge la plus proche grâce à une navigation précise. Lors des longs trajets, il apprécie particulièrement le glissement doux et le silence.

Pour Raphael Kälin, l'électromobilité signifie avant tout une chose: plus d'indépendance. Il utilise l'électricité solaire qu'il produit, fait des économies et préserve l'environnement. Il considère que chaque

litre de carburant brûlé est perdu. Une batterie, en revanche, peut être presque entièrement recyclée. Dans son entreprise aussi, il fait le pari de la durabilité: des bornes de recharge pour les collaborateurs et les clients font naturellement partie de l'ensemble, et la flotte de véhicules est principalement composée de modèles électriques de Mercedes-Benz.

Entre-temps, beaucoup de ses amis ont également abandonné leur scepticisme. «Pour qui a goûté une fois à la conduite électrique, il n'y a pas de retour en arrière.» Pour Raphael Kälin, une chose est claire: l'avenir est électrique, et il commence dès aujourd'hui. Avec de l'énergie durable, une technologie de pointe et un véritable plaisir de conduite, Mercedes-Benz montre comment une mobilité respectueuse de l'environnement est possible.

Pour en savoir plus sur l'univers fascinant de Mercedes-Benz:
www.mercedes-benz.ch/online-magazin



« La hiérarchie doit être à l'écoute »

Entretien avec Oliver Gilgen, membre du comité de branche ICT de transfair.



Au sein de transfair, le comité de branche ICT défend les intérêts de nos membres dans le domaine ICT. Mais qui sont les personnes qui composent cet organe ? Nous vous les présentons dans une série d'entretiens. Aujourd'hui, nous mettons Oliver Gilgen (55) à l'honneur. Il nous révèle ce qui lui tient à cœur en tant que syndicaliste et ce qu'il souhaite pour les membres de transfair.

Oliver, quelle application utilises-tu quotidiennement ?

Play RTS. J'écoute les actualités quand je promène mon chien le matin.

Tu travailles depuis 38 ans au sein du groupe Swisscom, actuellement chez cablex. En quoi consiste ton travail ?

Je travaille actuellement au service des achats. J'y assiste mes collègues et nos fournisseurs dans la numérisation des opérations de paiement et des processus de la chaîne d'approvisionnement. L'essentiel de mon travail consiste à garantir le respect des étapes de travail, de la commande à la facturation. Il faut limiter au maximum les interventions manuelles, car elles sont sources d'erreurs. Je suis très attaché à la précision, ce qui exaspère beaucoup de gens (rires).

CCT cablex : plus sociale et moderne

À partir du 1^{er} janvier 2026, une nouvelle convention collective de travail (CCT) entre en vigueur chez cablex, avec des améliorations notables pour le personnel :

- Le supplément pour le service de piquet passe de 5,20 à 6 francs par heure.
- Le jour de la naissance de leur enfant sera désormais un jour de congé rémunéré pour les pères, en plus des trois semaines de congé paternité.
- Le congé parental pour la partenaire ou l'épouse de la mère sera dorénavant de trois semaines, comme le congé paternité. Le congé d'adoption a lui aussi été aligné et passe à trois semaines.
- À partir de 63 ans, un 33^e jour de vacances est accordé, soit un jour supplémentaire.
- L'allocation de formation passe de 250 à 290 francs.

Les négociations ont été marquées par une forte pression sur les coûts et une grande incertitude économique, ce qui explique pourquoi toutes les revendications n'ont pas pu être mises en œuvre. transfair est néanmoins satisfait : la CCT 2026 est sociale, moderne et favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, un atout remarquable dans la branche.

Texte: SCM

News



As-tu une devise ?

Je fais ce qui me fait plaisir – la vie est trop courte pour faire autre chose.

Pourquoi t'engages-tu chez transfair ?

Nous vivons dans un monde du travail trépidant, marqué par de nombreuses nouvelles technologies, méthodes de travail et formes d'organisation du temps de travail. Dans un tel contexte, je trouve particulièrement important qu'il y ait un équilibre entre le personnel et les employeurs. C'est ce pour quoi je m'engage.

Comment créer cet équilibre ?

La hiérarchie doit être à l'écoute du personnel, car celui-ci constitue le capital le plus précieux d'une entreprise. Seul un personnel satisfait et pris au sérieux peut utiliser

au mieux son potentiel. En tant que syndicaliste, il me tient à cœur de comprendre ce qui préoccupe les gens sur leur lieu de travail, où se situent les défis et ce qui fonctionne bien. Ce n'est qu'en gardant les yeux ouverts que nous pourrions tirer mutuellement profit les uns des autres dans notre branche et répondre aux nouvelles exigences de la clientèle.

Si tu pouvais avancer trois vœux pour nos membres, quels seraient-ils ?

- Une hiérarchie à l'écoute,
- un travail qui procure du plaisir,
- de l'équité sur le lieu de travail.

Revenons à ta vie privée : que fais-tu pour compenser ton engagement chez transfair et ton travail chez cablex ?

J'écoute du rock'n'roll ou je regarde un film avec ma famille dans notre home cinéma. Ou je fais un tour avec ma « Goldwing » – j'adore cette moto.

Texte: Marika Schaeren,
responsable de branche ICT

Nouvelle « CCT IT » : une étape clé

Conditions d'emploi réglementées pour le personnel des sociétés informatiques de Swisscom.

Les conditions d'emploi du personnel des sociétés informatiques du groupe Swisscom – itnetX, MTF, JLS et USP – ont été consignées par écrit. Cela apporte équité et stabilité.

Après des années de négociations, on y est enfin arrivé: les conditions d'emploi du personnel d'itnetX, MTF, JLS et USP ont été harmonisées et consignées par écrit. Les normes applicables à ces sociétés informatiques du groupe Swisscom dans le domaine B2B ont été élaborées sur la base de la convention collective de travail (CCT) Swisscom, mais adaptées de manière ciblée aux spécificités des sociétés informatiques. L'objectif consistant à développer des conditions d'emploi équitables et stables à un niveau élevé a été atteint.

Congé parentaux et réglementation de vacances généreux

Au cours des prochains mois, les conventions d'affiliation à la CCT Swisscom vont être présentées à itnetX, MTF, JLS et USP. Voici les principales avancées pour le personnel :

1. Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie ou d'accident, le salaire est maintenu à 100 pourcent du salaire de base pendant 730 jours au maximum (avec un délai d'attente de 30 jours).

2. Congé maternité et paternité

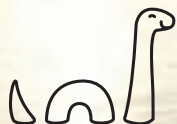
Le droit minimum est de 18, respectivement trois semaines avec maintien du salaire à 100 pourcent.

3. Droit aux vacances

Le personnel a droit à au moins 27 jours de vacances par an, voire 30 jours à partir du 50e anniversaire.

Texte: Marika Schaeren,
responsable de branche ICT

Vacances et loisirs – monstrueusement avantageux.



Reka-Pay : avec un rabais chez transfair

En tant que membre transfair, vous bénéficiez d'un **rabais de 10%** sur l'avoir Reka-Card, avec une limite de retrait de 550 francs par année.

Avec la Reka-Card, vous pouvez payer vos billets de transports publics et de remontées mécaniques, vos vacances auprès de nombreux prestataires de voyages, vos notes d'hôtel et de restaurant, vos pleins de carburant (AVIA, BP et Coop Pronto), et bien plus encore. **reka.ch**

REKA, POUR ENCORE PLUS.

reka



Les reproches conduisent au sondage

Les résultats du sondage réalisé dans les Swisscom shops : entre fierté, stress et insomnies.

En mai 2025, deux collaborateurs ont évoqué dans un article de 20 Minutes des pratiques douteuses, voire illégales, dans les Swisscom shops. Cela a suscité attention et inquiétude chez Swisscom et transfair. La représentation du personnel de Swisscom et les partenaires sociaux du plus grand opérateur de télécommunications suisse ont alors lancé un sondage dans les Swisscom shops.

Écoute illégale d'entretiens avec les clients, pression commerciale excessive, manipulation lors de la conclusion de contrats : c'est ce qu'ont dénoncé au printemps 2025 deux employés de Swisscom shops. Ces accusations ont mené à une enquête interne chez Swisscom ainsi qu'à un sondage réalisé par la représentation du personnel de Swisscom en collaboration avec les syndicats, dont transfair, dans les Swisscom shops.

Le sondage, un indicateur de tendance

L'objectif du sondage était de mesurer la satisfaction au quotidien, d'évaluer le stress lié aux objectifs de vente et d'identifier les améliorations possibles. 44 pourcent des employé-e-s des Swisscom shops y ont participé.

Voici les principaux résultats du sondage :

- **Les objectifs de vente constituent la plus grande source de stress.**

Le personnel a le sentiment que les objectifs sont pratiquement impossibles à atteindre. Il semble que les attentes en matière d'objectifs augmentent, tandis que les possibilités d'accorder des rabais et de faire preuve de souplesse sont limitées et que le nombre de clients diminue.

- **Les ressources sont limitées.**

De nombreuses personnes sondées sont motivées et loyales envers l'équipe, mais elles déplorent le manque d'outils et l'insuffisance des moyens humains. Cela complique

non seulement la réalisation des objectifs, mais aussi le suivi durable des clients.

- **La charge psychologique est palpable.**

Une grande partie des personnes interrogées indiquent que les objectifs de vente irréalistes entraînent des troubles du sommeil, des états d'anxiété et détériorent l'ambiance de travail.

- **La reconnaissance est bonne.**

De très nombreux employé-e-s se sentent reconnus par la direction du shop. Un bon esprit d'équipe est également mentionné : un facteur essentiel pour la motivation au travail.

- **Le personnel est fier de Swisscom, mais s'inquiète pour l'avenir des shops.**

Beaucoup d'employé-e-s s'identifient fortement à la marque Swisscom, mais souhaitent un retour aux atouts traditionnels : la qualité du service et la proximité avec la clientèle. La tendance « Online First » est critiquée, car elle réduit la fréquentation des shops et pourrait ainsi menacer l'existence de nombreux sites.

transfair va s'impliquer activement

Le sondage montre une image contrastée : une forte identification à l'entreprise et une grande cohésion d'équipe s'opposent à des inquiétudes croissantes concernant les objectifs, le manque de ressources et l'avenir des shops. La pression publique suscitée par l'article de 20 Minutes a déclenché un débat important. transfair va s'impliquer activement auprès de Swisscom et s'engager pour améliorer l'équilibre entre les objectifs économiques et le bien-être du personnel.

Texte: Marika Schaeren,
responsable branche ICT

Elections à la caisse de pension Poste

transfair s'engage pour une prévoyance professionnelle durable.

À partir du mois d'octobre, les employé-e-s de la Poste recevront les documents électoraux pour le conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste. Ils auront jusqu'au 7 novembre pour élire leur représentation à la caisse de pension. Luise Bornand, membre du conseil de fondation, se représente à l'élection : nous vous recommandons de voter pour elle et pour la liste transfair.

À partir du 3 octobre, la Poste enverra les enveloppes électORAles pour le conseil de fondation de la caisse de pension. Tu pourras alors voter jusqu'au 7 novembre 2025. Saisis cette chance ! Il y a quatre ans, le taux de participation était en effet beaucoup trop faible, à 19,7 pourcent.

Pourquoi ton vote est-il si important ? Que tu sois jeune ou proche de la retraite, ta pension te concerne. Seule une représentation forte au sein du conseil de fondation permettra de faire entendre les préoccupations de l'ensemble du personnel de la Poste. Alors glisse la liste de transfair dans l'enveloppe électORale et fais campagne pour les candidat-e-s de

transfair, que ce soit avec des flyers, sur WhatsApp ou personnellement, par le bouche à oreille.

Luise Bornand se représente sur la liste de transfair

Depuis 2022, Luise Bornand siège pour transfair au conseil de fondation de la caisse de pension de la Poste. Elle souhaite continuer à exercer cette fonction à responsabilités. Sur la liste électORale de transfair, elle est soutenue par les candidatures de Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat et Marcel Trütsch, cinq personnes compétentes issues de tous les domaines de la Poste.

Membre particulièrement précieuse, Luise Bornand, 36 ans, apporte un vent de fraîcheur au conseil de fondation. Elle donne un visage aux préoccupations des femmes et veille à ce que les jeunes soient également entendus. Mais elle s'engage bien sûr pour tous les employé-e-s de la Poste et veille ainsi à un équilibre approprié entre les différentes tranches d'âge.

Ses objectifs restent clairs : des retraites équitables pour toutes et tous, une répartition socialement acceptable des charges entre les générations, ainsi qu'une politique de prévoyance durable, stable et efficace. Elle reste mobilisée pour y parvenir.

Ta voix est déterminante

Pour poursuivre cette politique, chaque voix compte. Un grand merci à ceux et celles qui voteront pour la liste transfair ou pour certaines candidatures. Et un grand merci à l'ensemble des personnes qui présentent leur candidature et s'engagent avec beaucoup de dévouement dans cette élection.



Luise Bornand



Felix Bischofberger



Daniela Feldmann



Urs Horat



Marcel Trütsch

Texte: Kerstin Büchel,
responsable branche Poste/Logistique



Un remaniement lourd de conséquences

RéseauPostal prévoit jusqu'à 100 licenciements. transfair s'engage pour le maintien des effectifs actuels.

RéseauPostal prévoit de licencier une centaine d'employé-e-s de l'administration, alors que de nouveaux postes sont créés dans le même temps. La Poste poursuit ainsi sa vague de suppressions d'emplois chez RéseauPostal. transfair se bat pour que le personnel expérimenté soit formé plutôt que licencié. La procédure de consultation s'est déroulée jusqu'au 5 septembre 2025.

En mars encore, le géant jaune avait souligné que la suppression d'emplois n'était pas un objectif du nouveau projet de réorganisation « OrgDesign » chez RéseauPostal, l'exploitant des filiales postales suisses. Ce projet s'inscrit dans la stratégie « La Poste de demain » de la Poste, qui vise à orienter l'entreprise vers le numérique. Le 20 août, la Poste a fait une annonce bouleversante : une centaine d'employé-e-s devront quitter l'entreprise. Le personnel du service administratif

central est concerné, soit plus d'un quart des 380 employé-e-s de l'administration de RéseauPostal.

Ce qui est particulièrement choquant dans ce projet, c'est que, bien que seulement 42 emplois soient supprimés au total, 100 employé-e-s doivent partir. Dans le même temps, RéseauPostal prévoit de recruter environ 60 nouvelles personnes, y compris à l'extérieur.

Former plutôt que licencier

transfair pose des questions critiques : pourquoi RéseauPostal part du principe qu'un quart de l'administration ne serait pas adapté à la nouvelle stratégie ? Et comment l'entreprise justifie-t-elle le fait de ne pas former son personnel aux exigences numériques ?

RéseauPostal néglige ainsi son devoir de diligence en tant qu'employeur : au lieu de former son personnel expérimenté aux compétences numériques nécessaires pour l'avenir, il les considère comme inaptes et les licencie. Le personnel concerné possède des années d'expérience et un précieux savoir-faire qui seront perdus avec ces licenciements.

Afin de réduire considérablement le nombre de licenciements, transfair a formulé les demandes suivantes dans le cadre de la procédure de consultation :

- la formation du personnel actuel, en particulier dans le domaine des compétences numériques
- un accompagnement lors de la prise en main de nouvelles tâches
- une formation continue préventive afin d'éviter des licenciements dans le cadre de futures restructurations
- le report du projet de réorganisation si le temps nécessaire à une formation adéquate n'est pas suffisant

La procédure de consultation s'est achevée le 5 septembre, après la clôture de la rédaction. La Poste décidera fin septembre des propositions qu'elle mettra en œuvre, le cas échéant.

Communication critiquable

Par ailleurs, transfair est irrité par la stratégie de communication contestable de RéseauPostal. Au lieu d'informer l'ensemble du personnel du groupe postal des plans de réduction des effectifs, seules les personnes directement concernées ont été informées. Les autres ont appris la mauvaise nouvelle ultérieurement ou par les médias. Ce n'est qu'après la fin de la procédure de consultation que tous les collaborateurs et collaboratrices ont été officiellement informés, soit après plus d'un mois. Cela a alimenté inquiétudes et rumeurs.

Une nouvelle direction renforce l'incertitude

Indépendamment du résultat de la procédure de consultation, les mois à venir s'annoncent mouvementés. En effet, la direction de RéseauPostal sera presque entièrement renouvelée à partir de 2026 – seul le directeur Thomas Baur restera en fonction. Cela renforce l'incertitude du personnel, en plus de la réorganisation prévue. C'est pourquoi transfair exige qu'un membre de la future direction soit intégré au partenariat social de RéseauPostal.

Une partie d'une vague de licenciement plus importante

Les suppressions d'emplois chez RéseauPostal s'inscrivent dans une série de mesures d'économie à l'échelle du groupe postal. Depuis janvier 2024, l'entreprise a déjà supprimé environ 440 postes à temps plein et prévoit de fermer 170 filiales d'ici 2028. RéseauPostal a également connu une forte contraction : l'effectif est passé de quelque 7000 employé-e-s en 2016 à environ 3500 aujourd'hui. Cette stratégie de réduction des effectifs nuit non seulement au personnel, mais aussi au marché du travail suisse et au service public.

Texte: Diego Frieden,
resp. suppléant branche Poste/Logistique

Qu'est-ce qu'une procédure de consultation ?

En cas de licenciement collectif, la loi prévoit une procédure de consultation. L'entreprise doit consulter directement les représentations du personnel et les associations du personnel et syndicats ou, à défaut, l'ensemble du personnel. Ceux-ci peuvent faire des propositions visant à empêcher, réduire ou atténuer les licenciements. L'entreprise est tenue d'examiner ces propositions, mais n'a aucune obligation de les mettre en œuvre.

Viser haut

**Congrès Poste/Logistique 2025 à Stans :
comment transfair envisage le service public numérique.**

Une cinquantaine de délégués venus de toute la Suisse se sont réunis à Stans pour le congrès annuel Poste/Logistique. Ils ont discuté de l'avenir du service postal universel et adopté une nouvelle résolution avant de rendre hommage à deux personnalités méritantes : Franz Rothacher et Susanna Meierhans.

Une cinquantaine de délégués venus de tout le pays se sont réunis au pied du Stanserhorn. La devise « Viser haut » n'était pas seulement adapté à la situation géographique : c'est précisément parce que la branche est sous pression qu'il faut se fixer des objectifs ambitieux. En effet, la numérisation pose des défis majeurs au service postal universel. Des experts issus des milieux politiques et économiques ont discuté avec les délégués des solutions possibles. Résultat : la résolution « Le service public numérique doit profiter à tous » a été adoptée.

Deux figures emblématiques de la branche prennent congé

Le congrès a été marqué par d'importants changements au niveau du personnel. Franz Rothacher quitte son poste de coprésident après 5 ans, tandis que Susanna Meierhans, chargée du partenariat social RéseauPostal, prend sa retraite après 10 ans chez transfair. Les délégués ont remercié tous deux pour leur engagement.

Prochain congrès à Berne

Les personnes présentes ont déjà fixé la date et le lieu du prochain congrès de la branche : il aura lieu à Berne le 18 septembre 2026.

Testo: Diego Frieden,
resp. suppléant branche Poste/Logistique



Un public investi



Jakob Nielsen, ex Planzer/PostNord, et
Greta Gysin, présidente de transfair, lors de la table ronde



Nouvelles CCT pour IMS et CarPostal

Entrée en vigueur en 2026 des conventions collectives de travail renouvelées de CarPostal et d'IMS.

Les nouvelles conventions collectives de travail (CCT) apporteront dès janvier 2026 des salaires plus équitables et des primes de fidélité plus élevées pour plus de 4500 collaborateurs et collaboratrices de CarPostal et d'IMS. Les contrats reprennent ces améliorations des CCT Poste CH et PostFinance. Les frais et indemnités augmenteront également.

À partir de janvier 2026, de nouvelles conventions collectives de travail (CCT) s'appliqueront à CarPostal et IMS. Ce sont plus de 3700 employé-e-s chez CarPostal et 850 chez IMS qui bénéficieront de nouvelles régions de rémunération et de primes de fidélité plus élevées. Ces améliorations découlent des CCT Poste CH et PostFinance.

Les contributions aux frais augmentent chez CarPostal

CarPostal adapte les frais au renchérissement. Les repas seront désormais indemnisés à hauteur de 12,50 francs au lieu de 11 francs et les indemnités de piquet passent de 4,40 à 5,30 francs par heure. Autre nouveauté : les personnes qui se déplacent à vélo peuvent pour la première fois prétendre à une indemnité.

IMS : le personnel du service extérieur mieux rémunéré

La ténacité de transfair porte ses fruits : l'indemnité de repas pour le personnel du service extérieur augmente de 250 à 300 francs. Les indemnités de piquet passent de 3,50 à 4,50 francs par heure. Pour la première fois, IMS introduit également de véritables fourchettes salariales. Parallèlement, des négociations sont déjà en cours concernant un nouveau plan social.

Texte: Diego Frieden,
resp. suppléant branche Poste/Logistique

Poste CH et PostFinance : question des frais en suspens

Chez Poste CH et PostFinance, les négociations relatives aux frais sont toujours en cours. Les discussions se poursuivent.

Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2025

Prochaine parution :

N° 4 le 8 décembre ;

délai d'insertion : 22 octobre 2025

ICT

Assemblée de branche 2025

Jeudi, 23 octobre 2025

Stellwerk Bern, de 10h00 à 16h00

Cette année, l'assemblée de branche ICT aura lieu le 23 octobre 2025 au Stellwerk à Berne. Nous allons éclairer le thème de la **sécurité** sous différents angles. Le format quant à lui est nouveau : pour la partie qui n'est pas spécifiquement liée à la branche, nous nous associons à la branche Administration publique.

Inscription



Administration publique

Assemblée de branche 2025

Jeudi, 23 octobre 2025

Stellwerk Bern, Berne, de 10h00 à 16h00

Tu apprendras les dernières actualités de l'administration fédérale, du domaine des EPF et de l'administration décentralisée. Et nous mettrons l'accent sur le thème de la **sécurité**. Pour la première fois, nous nous associons à la branche ICT pour cette partie de l'assemblée.

Inscription



Transports publics

79. Jahresversammlung

Lokomotivpersonal transfair

Samstag, 08. November 2025

Restaurant Waldstätterhof, Luzern, 9.30 bis 13.00 Uhr. Gäste u. a.: Corinne Posch und Kirsten Dolfus (Co-Leiterinnen Geschäftssteuerung Konzernsicherheit SBB). Ab 13.00 Uhr Mittagessen und freies Beisammensein.

Infos und Anmeldung

Andreas Dellenbach, M 078 833 55 21,
andreas.dellenbach@transfair.ch

Assemblée de branche 2025

Jeudi, 13 novembre 2025

Cinéma Rex, Thoune, de 10h00 à 16h00

Le congrès annuel de la branche Transports publics se penchera sur le thème du **développement de la mobilité**. Nous inviterons à cette occasion des personnalités compétentes issues de la branche.

Inscription

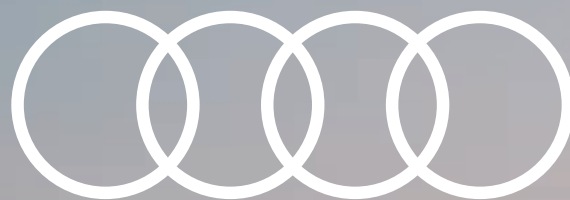


Merci, Susanna !

Après 10 ans de loyaux services, Susanna Meierhans prend une retraite bien méritée. En tant que secrétaire régionale, elle était responsable de plusieurs partenariats sociaux et constituait pour de nombreux membres de transfair une interlocutrice fiable et une conseillère compétente.

Susanna s'est engagée sans relâche pour défendre les intérêts des membres, qu'il s'agisse de questions complexes relevant du droit du travail ou de situations conflictuelles difficiles avec les employeurs. Son engagement s'est surtout manifesté dans des cas individuels : avec patience et compétence, elle a accompagné les membres dans des moments difficiles et s'est battue pour trouver des solutions équitables. Lors des négociations CCT et salariales, elle a défendu les intérêts des membres de transfair avec compétence et ténacité.

Nous remercions Susanna du fond du cœur pour son engagement de longue date et lui souhaitons le meilleur pour cette nouvelle étape de sa vie, sa retraite amplement méritée.



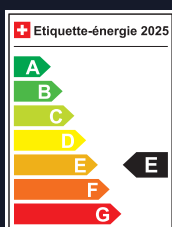
Prenez place dans Audi Business Class

En tant que membre de transfair, vous bénéficiez chez Audi
de conditions spéciales sur toute la gamme de modèles.

D'autres offres
attrayantes pour
les membres de transfair

Audi A5 Avant Attraction dès CHF 459.- / mois

avantage prix de 14,3% pour transfair inclus



Audi A5 Avant Attraction TDI 150 kW, boîte à 7 vitesses S tronic, 204 ch, 4,9 l/100 km, 130 g de CO₂/km, cat. D. prix catalogue CHF 66 950.-, moins avantage prix transfair CHF 9560.- (composé du bonus Premium de CHF 2200.- et de la remise MemberPlus de CHF 7360.-), remise totale de 14,3%, prix d'achat au comptant CHF 57 390.-. Taux d'intérêt annuel effectif du leasing: 3,03%, durée: 48 mois (10 000 km/an), acompte spécial: CHF 14 350.-. Mensualité de leasing: CHF 459.-/mois, hors assurance casco obligatoire. Modèle présenté: Audi A5 Avant Attraction TDI 150 kW, boîte à 7 vitesses S tronic, 204 ch, 5,2 l/100 km, 136 g de CO₂/km, cat. E. Argent Fleuret métallisé, jantes Audi Sport, 5 branches doubles, noir métallisé, finition brillante, 8,5 J x 20, pneus 245/35 R20, vitrage par-soleil teinté, prix catalogue CHF 72 950.-, moins avantage prix transfair CHF 10 420.- (composé du bonus Premium 2400.- et de la remise MemberPlus CHF 8020.-), remise totale de 14,3%, prix d'achat au comptant CHF 62 350.-, premier versement: CHF 15 635.-. Mensualité de leasing: CHF 509.-/mois. L'octroi d'un crédit est interdit s'il entraîne le surendettement de la consommatrice ou du consommateur. Financement par AMAG Leasing SA. Promotion valable pour les contrats conclus jusqu'au 30.9.2025 ou jusqu'à révocation. Sous réserve de modifications. Valable pour tous les véhicules importés par AMAG Import SA. Recommandations de prix sans engagement de l'importateur AMAG Import SA. MemberPlus: offre valable uniquement pour les membres de l'association transfair.