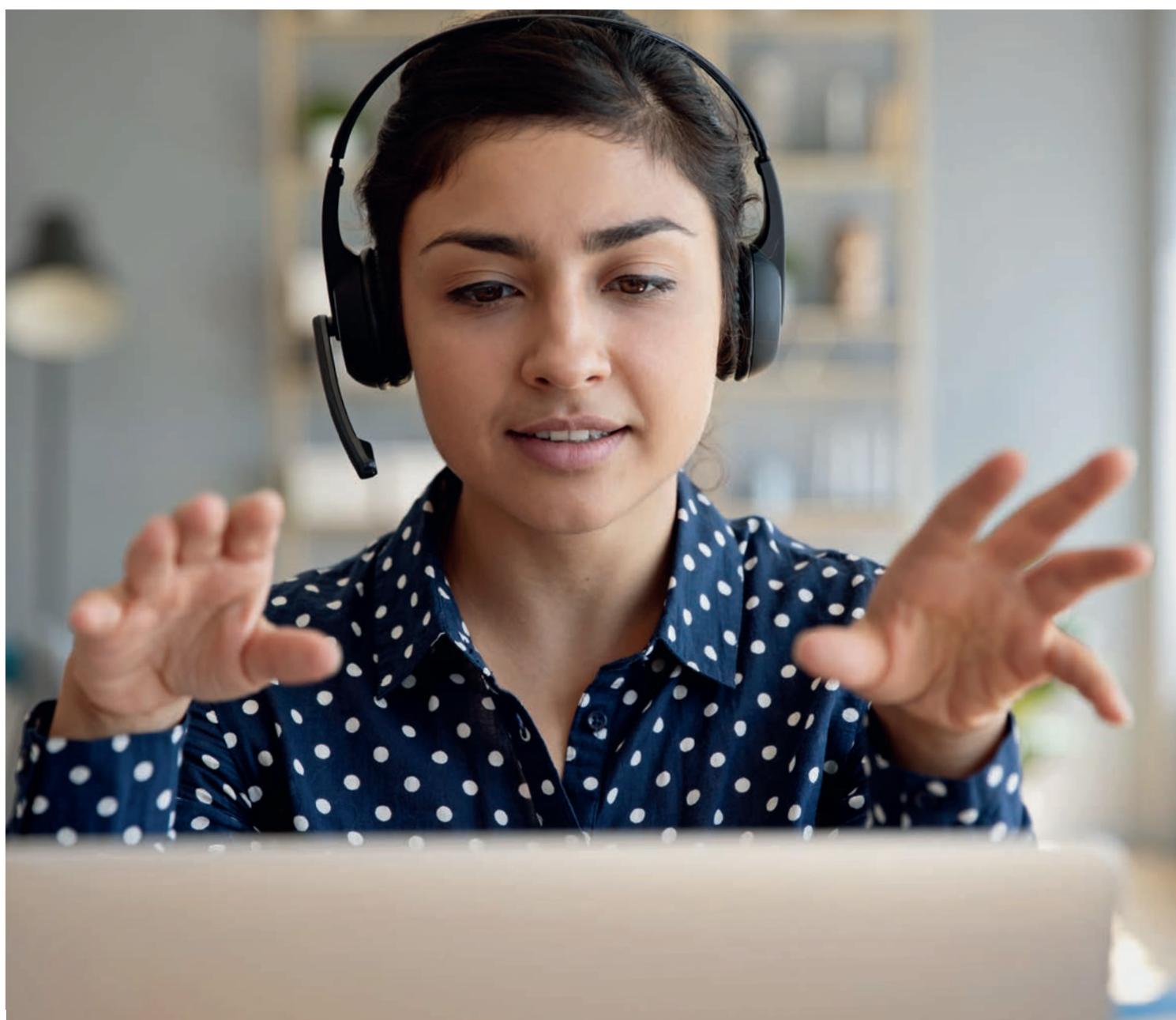


MAGAZINE

N° 5
DECEMBRE
2020

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Le télétravail a le vent en poupe
CHANCE OU MENACE?

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair

Télétravail – chance ou menace?



COMMUNICATION

Succès pour les Sales Managers de localsearch



POSTE/LOGISTIQUE

Projets de démantèlement à la Poste



ADMINISTRATION PUBLIQUE

Succès électoral pour transfair à l'AD PUBLICA



TRANSPORTS PUBLICS

Orientations stratégiques de CFF Cargo



transfair

Informations intéressantes	04
Diversité linguistique	08
Le formidable succès du congé paternité	09
Further at Work – entretien avec Pierre Derivaz	21
Sondage auprès des membres 2020	22
Brücke · Le pont et le coronavirus	24
Agenda	26
Pour finir – «Télétravail, un avantage à double tranchant»	27

POSTE/LOGISTIQUE

Congrès de branche 2020	12
-------------------------	----

ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'Administration fédérale de la douane en mutation	17
---	----

TRANSPORTS PUBLICS

Développement du trafic voyageurs	18
Développement du système salarial des CFF	20

Couverture
©fizkes/AdobeStock

EDITORIAL



GRETA GYSIN
CO-PRÉSIDENTE DE transfair

Greta Gysin

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

L'année écoulée a été particulièrement mouvementée. Le coronavirus ne nous laisse toujours aucun répit et bouleverse notre vie à tous. Il a aussi bouleversé notre vie professionnelle. Le télétravail progresse, pas seulement à cause de la recommandation du Conseil fédéral. Dans un monde du travail numérique, il est tout simplement inévitable et offre des avantages considérables. transfair s'est penché sur tous les aspects, dont aussi les inconvénients et les risques du télétravail. Reportez-vous aux pages suivantes pour le résultat, ainsi que pour les détails relatifs à mon intervention politique au sein du Conseil national.

Dans cette dernière édition 2020 du magazine, transfair aborde aussi des changements qui ne sont pas liés au coronavirus. L'ensemble du groupe Poste est en mutation et presque tout le domaine des transports publics est bouleversé. La branche Communication annonce des nouvelles positives: transfair a pu résoudre d'importants problèmes des salariés de localsearch. Et dans l'administration publique, transfair se réjouit d'un excellent résultat des élections à l'Assemblée des délégués PUBLICA.

Après cette année agitée, il est temps de mettre les fêtes de fin d'année à profit pour prendre du recul, s'accorder du temps pour soi et souffler. Je vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, de joyeuses Fêtes et de commencer l'année 2021 avec le plein d'énergie et, avant tout, en bonne santé.

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

Actualités corona

Notre quotidien (professionnel) est toujours régi par le coronavirus. Depuis quelque temps, le nombre de cas augmente et le Conseil fédéral a pris des mesures draconiennes. Celles-ci ont des répercussions importantes sur le travail de transfair et de ses membres. transfair échange de nouveau presque quotidiennement avec ses partenaires sociaux et s'engage de toutes ses forces pour la santé de ses membres et du personnel. Pour des informations actuelles et des réponses concrètes à des questions fondamentales, scannez le QR code



COMMUNICATION

Prolongation des CCT Swisscom et cablex

Le 20 octobre 2020, transfair et les autres partenaires sociaux ont convenu de reconduire d'un an les CCT Swisscom et cablex. Ainsi, ces CCT progressistes restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2022 et donnent de la sécurité dans ces temps incertains.

L'enquête CCT de transfair a mis au jour d'importants champs d'action. Le syndicat utilisera ce temps pour évaluer ses revendications et les formuler clairement.

TRANSPORTS PUBLICS

Entretien avec la direction CFF Voyageurs

Dans le cadre de la rencontre annuelle au sommet avec les syndicats, des points sensibles ont été abordés. Les principaux défis de l'entreprise sont les disponibilités du matériel roulant (flotte existante, introduction de nouvelles flottes, commande de nouveaux véhicules) et le manque d'effectif. Des mesures ont été prises pour stabiliser le rail. Vous en apprendrez plus à la page 18. En 2021, l'effectif sera encore insuffisant, mais tout devrait rentrer dans l'ordre en 2022, grâce à la campagne de formation en cours. transfair a clairement signalé le risque important que comporte la pénurie de personnel. Financièrement, la division souffre d'une fréquentation de nouveau en baisse et du trou dans le trafic grandes lignes, autofinancé.

POSTE/LOGISTIQUE

Le salaire minimum met Epsilon à l'épreuve

Epsilon, DMC et Presto couvrent dans une large mesure le portage matinal des journaux et la distribution non adressée. Ensemble, ils emploient plusieurs milliers de personnes. Pour beaucoup, cette opportunité d'emploi est vitale. La situation est précaire: les entreprises font face à une baisse de leurs chiffres, doivent remédier à des charges héritées du passé et ressentent les effets de la pandémie. Et le canton de Genève décide d'instaurer un salaire minimum. Cela pourrait donner le coup de grâce à Epsilon. transfair s'engage pour un meilleur salaire. Mais dans le cas précis, transfair se concentre sur le bien-être des personnes dont l'emploi pourrait être menacé et s'engage en leur faveur dans des négociations avec leur employeur.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Négociations salariales

transfair rencontre ses partenaires sociaux pour discuter des salaires. Au vu de la situation actuelle, l'accent n'est pas mis sur des augmentations générales, mais sur une évolution individuelle du salaire, des primes et d'autres améliorations.

Vous trouverez d'autres informations sur www.transfair.ch.

Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF révisée

L'ordonnance sur le personnel EPF a été partiellement révisée. Des modifications sont entrées en vigueur le 1er octobre 2020. Détails sur www.transfair.ch.

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: Ananass/AdobeStock, Angestellte Schweiz, Brücke · Le pont, CarPostal, Kateryna/AdobeStock, Day Of Victory Stu/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Robert Kneschke/AdobeStock, Ilona/AdobeStock, local-search, Gaby Möhl/transfair, olezzo/AdobeStock, SBB CFF FFS, SBB CFF FFS Cargo, SecondSide/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. Tirage certifié par la REMP 2020: 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

transfair

TELT

transfair EXIGE DE LA CLARTÉ

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



Alors qu'une bonne partie des salariés du service public exercent actuellement en télétravail, transfair s'est concentré sur les avantages et les dangers de cette méthode de travail. Le télétravail comporte des chances et des risques. Les employés du service public doivent bénéficier de bonnes conditions cadre; peu importe le lieu où ils exercent.

Le démarrage en trombe du télétravail

Le coronavirus a chamboulé notre façon de vivre, et, pour une grande partie des employés, notre façon de travailler. Il est vrai qu'avant la crise du coronavirus, le télétravail était déjà présent chez certains partenaires sociaux de transfair, notamment chez Swisscom ou aux CFF. À la Confédération, où

le télétravail est considéré comme une «forme de travail mobile», la pratique y était peu ancrée avant la crise. Aujourd'hui, la majorité des collaborateurs y ont recours. Du côté des bureaux de la Poste par exemple, on peut à présent entendre voler les mouches. Le Conseil fédéral préconise en effet actuellement le télétravail pour toutes les entreprises, dès que cela est possible. Il est vrai que le télétravail peut faire rêver. Mais qu'en est-il des droits et des obligations des salariés et des employeurs? La protection des conditions de travail et de la santé des collaborateurs du service public est-elle garantie?

Le télétravail peut faciliter la vie, mais aussi la compliquer

Lorsqu'on s'interroge sur les avantages du travail à domicile, c'est souvent la disparition du temps de trajet pour se rendre au

travail qui vient en premier à l'esprit. C'est ce qui ressort de l'enquête spéciale coronavirus du «Baromètre Conditions de travail» de Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair. transfair a intégré dans ses revendications les avantages et les inconvénients révélés dans cette enquête.

Avantages

- Protection contre une infection au coronavirus
- Plus grande autonomie et auto-organisation
- Environnement de travail plus calme et moins perturbé
- Plus grande efficacité

Inconvénients

- Manque de contacts sociaux
- Mauvaise ergonomie et équipement insuffisant
- Disponibilité permanente
- Heures supplémentaires
- Problèmes de conciliation entre travail et vie privée

En tant que syndicat du personnel du service public, c'est sur ces points que transfair souhaite mettre l'accent, avec des revendications claires: des bonnes conditions de travail et la protection de la santé physique et psychique des collaborateurs doivent être assurées, aussi en télétravail.

transfair prend position

transfair s'est penché sur les enjeux du télétravail et a résumé diverses revendications destinées à ses partenaires sociaux dans un papier de position. Car il existe bien un flou juridique concernant le télétravail. Même si la loi suisse dit clairement que l'employeur doit veiller à protéger la santé et l'intégrité de son personnel, les mesures à prendre ne sont pas clairement spécifiées. Aucune dis-

LE TÉLÉTRAVAIL EST TENDANCE. transfair DEMANDE UNE RÉGLEMENTATION CLAIRE POUR PROTÉGER LE PERSONNEL.

position légale précise le droit au télétravail, la fréquence à laquelle il peut être exercé ou encore le remboursement des frais. Outre l'impact du coronavirus, le télétravail est actuellement le sujet de discussion principal entre transfair et ses partenaires sociaux. En effet, les dispositions actuelles des CCT et des directives concernant le droit du personnel de la Confédération méritent d'être développées et adaptées aux réalités.

Le télétravail doit être clairement réglementé

transfair charge ses partenaires sociaux de réglementer avec précision le télétravail. Le syndicat a traité de ce thème de façon générale, pas uniquement dans le contexte de la crise actuelle. transfair relève que le télétravail ne doit en aucun cas être un programme d'économie et qu'il ne peut être que volontaire, sauf en cas d'exception comme la pandémie de coronavirus. En outre, un poste de travail doit être prévu pour chaque salarié à tout moment.

Qui a droit au télétravail?

Le télétravail peut seulement être un complément au lieu de travail habituel. Afin de garantir des contacts sociaux suffisants, le télétravail doit être clairement limité. transfair revendique un droit minimum à 40 pourcent de télétravail et un droit maximum à 60 pourcent, au prorata du taux d'occupation. Chacune et chacun doit être libre de faire du télétravail ou non et sa décision doit être respectée.

Répartition claire des coûts

En cas de télétravail volontaire et si un poste de travail est disponible sur le lieu de travail contractuel, transfair demande une participation aux coûts liés à l'exécution du travail. Par exemple internet, électricité, imprimante etc., éventuellement sous forme d'un forfait. En revanche, si le télétravail est imposé ou en l'absence d'un poste de travail, l'employeur doit assumer tous les frais du télétravail.

Travail vs. temps libre

Le droit à ne pas être atteignable est ancré dans différentes CCT. Le télétravail ne change rien à cette disposition. Pendant le télétravail, il faut même être encore plus attentif à ce droit. Pour que l'équilibre entre la vie privée et le travail soit réussi et pour éviter que le télétravail engendre un stress inutile, il convient de respecter impérativement les temps de travail et de repos. Cela s'applique notamment aux pauses.

Dispositions claires pour le travail d'assistance et de soins

Le télétravail, plus flexible, présente des avantages pour le travail d'assistance et de soins. Celui-ci s'intègre plus facilement dans le quotidien professionnel. transfair demande que l'accomplissement de certaines de ces obligations dans le cadre du télétravail soit possible. Mais cette tâche supplémentaire ne doit absolument pas se répercuter de façon négative sur la santé du personnel ni sur l'entreprise.





Priorité à la santé

L'obligation de diligence de l'employeur continue de s'appliquer au télétravail. transfair demande des mesures visant à protéger et à contrôler la santé physique et psychique des collaborateurs.

Le télétravail, ça s'apprend

L'introduction du télétravail nécessite une préparation organisationnelle et technique. transfair souhaite par ailleurs que des personnes de référence soient officiellement désignées pour le télétravail. Ces dernières pourront apporter une aide rapide et efficace aux salariés qui rencontrent des problèmes. Et transfair demande que les collaborateurs soient au préalable formés par leurs supérieurs et informés des nouvelles dispositions et des risques du télétravail.

Poursuivre les discussions en cours

Le télétravail peut être bénéfique s'il est correctement règlementé. transfair discute de façon continue avec ses partenaires sociaux pour parvenir à cet objectif et est pris au sérieux; de nombreux partenaires sociaux élaborent déjà des réglementations claires et cohérentes. En raison des différents domaines de travail, il est clair que le télétravail n'est pas applicable de façon uniforme au sein de nos partenaires sociaux. transfair est conscient que cela peut amener à des questions et des revendications de la part des professions où le recours à cette forme de travail est impossible. Cette problématique est également à discuter dans le cadre du partenariat social.

transfair porte le télétravail sur la scène politique

transfair est actif sur plusieurs fronts et a décidé d'agir au niveau politique, à travers sa co-présidente et conseillère nationale Greta Gysin. En collaboration avec transfair, Greta Gysin a lancé une interpellation lors de la session d'automne 2020. Le Conseil fédéral sera chargé de démontrer quelles mesures concrètes ont été prises pour améliorer l'encadrement légal du télétravail et dans quelle mesure il a, jusqu'à aujourd'hui, analysé les conséquences néfastes que peut avoir cette forme de travail sur la santé physique et psychique des collaborateurs.

AVANCER GRÂCE À LA FORMATION CONTINUE

La situation actuelle est délicate pour nous tous. Nous nous demandons sans cesse ce qui va arriver, où ça va mener? Dans cette période difficile, il est important de prendre soin de nous et de nous faire du bien.

L'institut de formation de transfair, ARC, n'offre pas que des cours qui sont précieux pour le perfectionnement professionnel. Différents cours permettent de faciliter la vie dans un quotidien actuellement si stressant. En tant que membre de transfair, vous bénéficiez de deux cours ARC gratuits par an.

En cas d'intérêt, vous trouverez le programme 2021 en annexe, ou en scannant le QR code ou encore sur www.formation-arc.ch.

POUR TOUT SAVOIR SUR LE TÉLÉTRAVAIL,
RENDEZ-VOUS SUR [WWW.TRANSFAIR.CH/
HOMEOFFICE](http://WWW.TRANSFAIR.CH/HOMEOFFICE) OU SCANNEZ LE QR CODE.



CONGÉ PAT

LE CONGÉ PATERNITÉ POUR TOUS!

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION

LA SUISSE BÉNÉFICIE D'UN CONGÉ PATERNITÉ GRÂCE À transfair!

Le 27 septembre 2020, le peuple suisse a adopté sans ambiguïté, avec 60,3 pourcent de Oui, un congé paternité de 2 semaines. transfair est fier d'avoir contribué à ce petit pas, néanmoins essentiel, vers une politique familiale moderne. Mais l'engagement en faveur de conditions de travail plus favorables aux familles continue. transfair a des exigences claires à l'égard de ses partenaires sociaux.

2 semaines de plus!

transfair s'engage depuis longtemps pour des conditions de travail plus favorables à la famille. Au lancement de l'initiative, transfair s'était fixé comme objectif de négocier un congé paternité de 4 semaines pour les pères de ses partenaires sociaux. Un coup d'œil aux CCT négociées montre que transfair a réussi à traduire ses paroles en actes, presque partout.

Une fois le travail accompli, transfair ne se repose pas sur ses lauriers, mais demande à ses partenaires sociaux d'ajouter les 2 semaines légales à leur congé paternité déjà existant, en tenant compte des particularités de chaque branche. La base pour cette revendication s'explique facilement: jusqu'ici, toutes ces entreprises ont elles-mêmes assumé le congé paternité.

Avec la solution solidaire, elles économisent ces coûts. Qu'il convient de réinvestir!

Merci!

Il n'est pas facile de gagner une votation populaire: la phase préparatoire, le temps investi dans la récolte des signatures et les 6 mois de campagne mis sur pied dans des délais restreints qui ont finalement abouti à la victoire. Chaque phase a demandé un extraordinaire engagement. C'est pourquoi il est encore plus gratifiant que cet engagement ait porté ses fruits. Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à l'aboutissement du congé paternité de 2 semaines! Du reste, Philipp Bernhardt, secrétaire régional Est, a créé une chouette chanson sur le congé paternité.

Pendant 4 ans, transfair a tout donné et s'est engagé jusqu'à la dernière minute, avec passion et engagement, pour un congé paternité légal. Les efforts ont payé: à partir du 1er janvier 2021, les pères qui travaillent en Suisse auront droit à 2 semaines de congé paternité.



SCANNEZ LE QR CODE
POUR L'ÉCOUTER.



S U C C È S

transfair
ACTIF CHEZ
LOCALSEARCH

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



transfair S'EST BATTU AVEC SUCCÈS POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALES MANAGERS (MANAGERS DE VENTE) DE LOCALSEARCH.



En juin 2020, des Sales Managers de localsearch ont contacté transfair. Ils ont évoqué une situation de travail inacceptable et ont demandé l'aide de transfair. Pour cause notamment: un management défaillant et un manque de reconnaissance des employé-e-s. C'est grâce à l'intervention de transfair, qui s'est engagé à plusieurs reprises auprès de la direction pour parvenir à des améliorations, que des solutions durables ont pu être trouvées.

Situation catastrophique chez les Sales Managers

Lors d'un échange avec des Sales Managers de localsearch en juin 2020, transfair a pu constater qu'une situation insoutenable régnait au sein de cette catégorie de personnel, dans toute la Suisse, et depuis plusieurs années. Ces employé-e-s ne sont pas soumis à la CCT localsearch et ne profitent donc pas des bonnes conditions de travail qui y ont été négociées. Voici certains des problèmes évoqués:

- un management insuffisant et presque inexistant
- l'introduction chaotique du nouveau système informatique
- un calcul salarial opaque.

Les signes de cette situation étaient clairs: taux d'absences en hausse, stress, maladies, insécurité et plusieurs démissions au sein du personnel de vente. Les collaborateurs et les collaboratrices avaient tenté de s'adresser à leur hiérarchie, en vain.

transfair prend les devants

C'est grâce à l'implication de transfair, qui a réagi sans attendre, qu'une solution à cette situation dramatique a pu être envisagée. Le syndicat s'est adressé par écrit aux responsables de Swisscom et de localsearch et a demandé de corriger cette situation inacceptable. À la suite de cela, deux séances ont eu lieu avec ces responsables. Des représentants et représentantes des Sales Managers de Suisse romande et alémanique ont également participé. transfair et les Sales Managers ont posé des revendications claires afin que la confiance envers le personnel de gestion soit à nouveau introduite et la satisfaction des clients améliorée.

Un résultat très positif

C'est uniquement parce que transfair a réagi qu'une grande partie des points problématiques, également de nature personnelle, ont pu être réglés. La situation catastrophique des Sales Managers a pu être améliorée grâce au dialogue. Même si tout n'a pas encore été réglé et que cela durera encore un peu avant que le calme ne revienne, l'engagement de transfair a porté ses fruits. Cela montre que transfair, grâce à ses méthodes constructives et critiques, est écouté et que des problèmes peuvent ainsi être réglés. transfair se réjouit d'avoir apporté des améliorations concrètes pour les Sales Managers.

CONGRÈS

**AU REVOIR,
WERNI
DE LA POSTE**

TEXTE: ALINE LEITNER,
RESPONSABLE COMMUNICATION



RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE AVEC WERNI ET MARGRITH RÜEGG (DE.G.À.DR.)

Le 20 octobre 2020, soit près de six mois plus tard que prévu, la branche Poste/Logistique s'est réunie pour son congrès annuel. Outre des ratifications et revendications salariales, la réorganisation des structures internes ainsi que la prise de congé en bonne et due forme du président de branche Werner Rüegg étaient au centre du congrès.

Le 20 octobre 2020, le président de branche Werner Rüegg a ouvert son dernier congrès de branche. Ni le coronavirus ni ne port obligatoire du masque n'ont réussi à entamer la bonne ambiance qui régnait parmi les participants. Le congrès a débuté par un thème central, le coronavirus. Le responsable de branche René FÜRST a rappelé que transfair s'est montré très actif ces derniers temps. La période du semi-confinement en particulier fut intense: le contact avec les responsables

de la Poste était alors établi deux fois par jour. Tout en gardant en tête l'objectif principal, la protection des collaborateurs et de leur santé. Les retours positifs de l'assemblée sont la preuve que transfair est un partenaire essentiel et fiable dans des temps incertains.

Poste de demain – nouvelle structure de branche

La réorientation dans le cadre de la Poste de demain a d'importantes répercussions

«MERCİ WERNİ POUR TON PRÉCIEUX TRAVAIL. AVEC TON CALME, TU AS SU POSER LES JALONS DE NOMBREUSES BONNES SOLUTIONS.»

sur le personnel. Les unités PostLogistics et PostMail seront réunies dans l'unité Operations, et RéseauPostal devient une organisation indépendante. Ces changements induisent aussi une réorganisation interne de transfair. Les participants au congrès ont adopté à l'unanimité les nouvelles structures et abordé les chances et les risques de la stratégie Poste de demain.

Revendications salariales 2021

Les participants ont défini ensemble les revendications salariales pour l'année 2021. Considérant notamment le renchérissement négatif prévu, il a fallu examiner dans le détail toutes les revendications. Les membres de la branche ont mis dans la balance par exemple l'augmentation des primes d'assurance-maladie, la reconnaissance méritée et un signe d'estime dans le cadre de la crise du coronavirus.

Négociations CCT CarPostal

L'état actuel est inchangé. Les négociations ont été interrompues. transfair a demandé à tous les partenaires sociaux de retourner

à la table des négociations, de prolonger d'un an la CCT actuelle et de la compléter par certains acquis issus de la nouvelle CCT faîtière. Cela devrait permettre de mener de nouvelles négociations en 2021, sans contraintes de délai. Depuis, et sur demande de transfair, CarPostal a présenté une offre que le comité d'entreprise CarPostal de transfair a approuvée. transfair a ainsi ouvert la voie à de nouvelles négociations. On devrait connaître la suite à donner à cette proposition d'ici mi-novembre – après la clôture de rédaction. D'ici là, transfair reste actif et fait tout pour que le personnel obtienne une bonne solution.

Elections au comité de branche

C'est avec un chaleureux merci que transfair a pris congé de Thomas Hürbin, Herbert Solenthaler et Astrid Krummenacher. Joachim Hermann a été élu comme co-président par intérim. Une deuxième personne est recherchée pour la co-présidence pour le congrès de branche 2021. Les membres intéressés sont priés de s'adresser à René Fürst (rene.fuerst@transfair.ch).

Le congrès s'est terminé sur un moment d'émotion: le départ du président de branche Werner Rüegg. Pendant de nombreuses années, il a réalisé un travail précieux et défendu les intérêts des membres avec passion. Grâce à sa nature calme et réfléchie, il a su poser les jalons d'une collaboration constructive avec les autres partenaires sociaux. C'est avec des applaudissements nourris et chaleureux que les participants au congrès ont pris congé de leur «Werni de la Poste».

Nouveau système de cotisations – nous avons besoin de votre aide!

La nouvelle CCT Poste va de pair avec de nouvelles contributions aux frais d'exécution. Les salariés non-syndiqués qui, jusqu'ici, ont pu bénéficier des différents acquis à petit prix, paieront plus. Parce que la loi impose une différence notable entre la contribution aux frais d'exécution et la cotisation de membre, transfair doit adapter son système de cotisations. Le montant des cotisations se basera dorénavant sur le salaire brut – comme la contribution aux frais d'exécution. Dans une autodéclaration, tous les membres sont priés de saisir leurs informations sur le site internet de transfair.

Aperçu des nouvelles cotisations

SALAIRE ANNUEL BRUT	COTISATION
dès 120 000 CHF	45 CHF
100 000 à 119 000 CHF	42 CHF
90 000 à 99 999 CHF	39 CHF
80 000 à 89 999 CHF	36 CHF
70 000 à 79 999 CHF	33 CHF
50 000 à 69 999 CHF	30 CHF
30 000 à 49 999 CHF	25 CHF
15 000 à 29 999 CHF	16 CHF
dès 14 999 CHF	8 CHF
Personnes en formation	5 CHF

VEUILLEZ SVP SCANNER LE QR CODE OU VOUS RENDRE SUR WWW.TRANSFAIR.CH/CHANGEMENT-DE-COTISATION. CES DONNÉES SERONT TRAITÉES DE MANIÈRE CONFIDENTIELLE.



BAISSE

PROJETS DE DÉMANTÈLEMENT À LA POSTE

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

La Poste labore. Plus activement que jamais. Elle ne labore pas seulement plusieurs terrains, elle sème (des investissements) et récolte (des bénéfices) en même temps. Pour transfair, cette situation est difficilement compréhensible. Car on dirait que la Poste ne suit aucun cycle annuel logique, naturel ou continu.

Pour qu'une entreprise puisse grandir et offrir de bonnes conditions de travail, elle doit pouvoir investir et faire des bénéfices. Si elle y parvient, elle ne fait que rarement les grands titres de la presse, et les cris de joie se font discrets. Mais les projets de démantèlement provoquent un tollé qui ne passe pas inaperçu. transfair peut comprendre que les entreprises évoluent et qu'elles aient besoin de s'adapter aux nouvelles conditions cadre et aux souhaits des clients. Néanmoins, cela ne doit pas se faire sur le dos du personnel.

PostFinance

Après la réorganisation «Victoria» en 2018, voici le nouveau projet «SpeedUp». La stratégie 2021-2024 voit PostFinance comme un prestataire de services financiers diversifiés, mû par l'innovation. PostFinance est confrontée aux taux d'intérêts bas et à une interdiction d'octroyer des crédits et subit une forte pression de rendement. Malgré tout, elle doit apporter une solide contribution financière aux coûts du service universel de toute la Poste. Un grand écart réalisable avec «SpeedUp»? La création de 80 postes est prévue. Pour transfair, il est juste et important que PostFinance se réorganise. Cependant, transfair se montre très critique face à la suppression annoncée de 130 postes à plein temps et la modification de plus de 250 contrats de travail.



«UNE ÉCONOMIE EN MUTATION EST UNE SOCIÉTÉ EN MUTATION».

CarPostal

Papillon, Futuro, Ritorno et maintenant le nouveau projet de réorganisation «PAdapt». CarPostal s'attend à ce que le contrat de travail de 90 collaborateurs environ soit adapté (adaptation de l'organisation et harmonisation des salaires). En outre, CarPostal n'exclut pas la suppression de quelques emplois en raison du regroupement des fonctions et de la réorganisation, et pour cause de projets arrivés à leur terme. transfair se demande quand CarPostal retrouvera enfin le calme. Les adaptations et incertitudes permanentes épuisent les salariés concernés.

transfair souhaite à CarPostal que ces adaptations mènent au succès escompté et que ce processus de recherche d'identité puisse arriver à son terme. transfair demande à CarPostal de faire de son mieux pour réaliser ces adaptations de manière socialement acceptable.

Notime

Avec EAT.CH, notime perd son client le plus important dans le domaine «Restaurant Delivery Services». Jusqu'ici, celui-ci représentait environ 90 pourcent du volume des commandes. Quelque 265 coursiers actifs, près de la moitié de l'effectif de notime, sont concernés par cette coupe drastique. Il faut s'attendre à plus de 170 licenciements. transfair a pris les devants et négocié un plan social solide dont les personnes touchées vont pouvoir bénéficier.

Epsilon

Actuellement, les tournées des porteurs à la distribution matinale commencent entre 4h et 5h, parfois même avant. A l'avenir, le début des tournées est reporté à 5h, pour optimiser les processus et diminuer les coûts engendrés par le travail de nuit. Seules exceptions: les porteuses et porteurs qui font plusieurs tournées. 231 salariés sont concernés par ces mesures. Pour eux, cela signifie surtout la perte des indemnités pour le travail de nuit. 165 d'entre eux sont également concernés par une adaptation des salaires régionalement très divergents. Dans la plupart des cas, l'adaptation sera négative.

COMMENTAIRE

René Fürst

Responsable de branche
Poste/Logistique



«Une économie en mutation est une société en mutation».

Notre société n'a pas attendu la pandémie du coronavirus pour changer. Avec des conséquences sur les entreprises qui suivent la logique du marché, ne s'accordent aucun répit et visent à maximiser la croissance et les bénéfices. PostFinance, les banques et Swisscom en sont des exemples concrets, ils poussent leurs clients à renoncer aux factures papier. Cela a une influence immédiate sur de nombreux domaines et sur différentes entreprises de la Poste et leur rendement. La conséquence logique est une optimisation permanente et la recherche d'une garantie de rendement. L'ensemble du système est mis en mouvement. Ce qui était autrefois solide comme le permastrot se montre aujourd'hui sous un autre jour, avec des glissements de terrain et des coulées de boue.

«Hé!», laissez les salariés reprendre leur souffle après toute cette frénésie de projets! Les choses devraient évoluer comme un cycle annuel naturel dans les champs: labourer-semmer-récolter-reposer-labourer!

Dans le cadre de procédures de consultation et de négociations complémentaires, transfair s'engage en faveur de ses membres. Par chance, les graines comme la nouvelle CCT, le nouveau plan social et le plan social pour cadres ont germé à temps. Avec le programme de prévention «En forme pour le travail» et les cours proposés par notre institut formation-ARC, ils garantissent une bonne sécurité aux personnes touchées et aident à semer-récolter-reposer-labourer.

S U C C È S

SUCCÈS ÉLECTORAL POUR transfair

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair FORTEMENT REPRÉSENTÉ AU SEIN DE L'AD DE PUBLICA.

Les élections à l'Assemblée des délégués (AD) de PUBLICA du 6 novembre 2020 ont été un succès sur toute la ligne! Grâce aux bons résultats et 14 délégués élus, le syndicat va pouvoir continuer à prendre influence sur la politique de prévoyance de la Confédération. transfair s'associe à la joie des élus et leur adresse toutes ses félicitations.

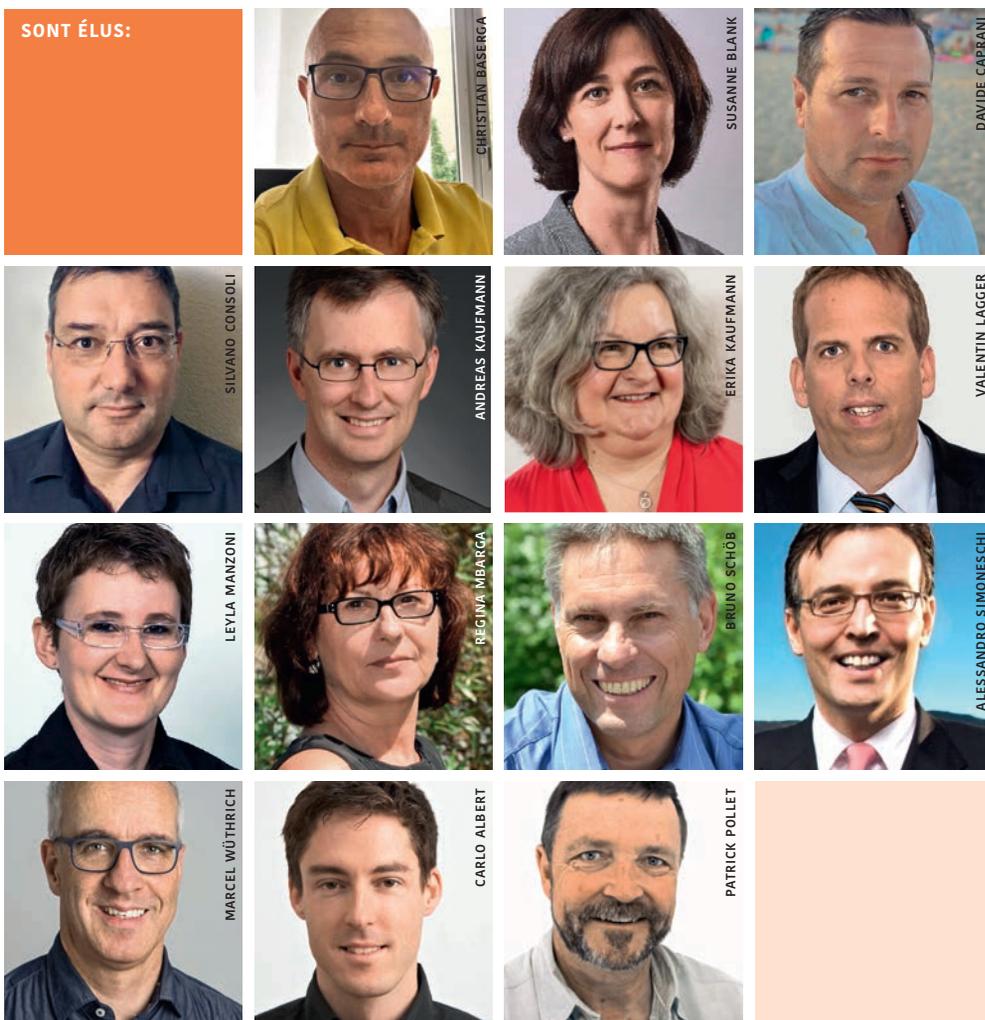
Elections réussies pour transfair: 14 des 15 candidats (8 sortants, 7 nouveaux) ont réussi à intégrer l'AD PUBLICA. transfair s'est présenté aux élections conjointement avec les autres syndicats de la communauté d'intérêts (CI) personnel de la Confédération. Également avec succès: 62 des 80 délégués au total représentent la CI personnel de la Confédération. Dans la circonscription I (Administration fédérale), cela correspond à 52 sièges sur 60, dans la circonscription II (Administration décentralisée et domaine des EPF), ce sont 10 sièges sur 17.

Résultats record pour transfair

Le meilleur résultat de tous les candidats dans la circonscription de l'administration fédérale a été enregistré par Susanne Blank (Office fédéral de l'environnement), suivie par 14 femmes, dont d'autres représentantes de transfair, notamment Leyla Manzoni (Base logistique de l'armée) et Erika Kaufmann (Office fédéral des transports). Chez les hommes, le meilleur résultat revient aussi à un membre de transfair, Davide Caprani (Administration fédérale des douanes).

Dans la circonscription de l'Administration décentralisée et du domaine des EPF aussi, les candidats de transfair se retrouvent en

SONT ÉLUS:



tête du classement: Carlo Albert (EPF Zurich), l'homme le mieux élu, a obtenu le troisième meilleur résultat en général et Patrick Pollet (Institut Paul Scherrer) a été facilement réélu. transfair s'associe à la joie des élus, leur adresse ses félicitations pour la (ré)élection et les remercie chaleureusement pour leur engagement. Les remerciements s'adressent bien entendu aussi à tous ceux qui se sont mis à disposition, mais à qui l'élection a échappé de peu.

Chaque voix compte

Un tel succès électoral n'aurait pas été possible sans l'engagement des candidats – et de tous ceux qui les ont soutenus par leur voix. Il n'y pas qu'aux élections présidentielles américaines que chaque voix compte: Samuel Zingg, candidat de swissPersona sur la liste de la CI personnel de la Confédération, a été élu de justesse, avec une seule voix d'avance. Chaque voix compte, un grand merci pour votre soutien!

DAZIT

L'AFD EN MUTATION

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

DANS CE PROJET DE RÉORGANISATION, transfair S'ENGAGE POUR SES MEMBRES

L'Administration fédérale des douanes (AFD) devient l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF), les unités Corps des gardes-frontière (Cgfr) et DOUANE seront rassemblées dans le domaine de direction Opérations. transfair suit la réorganisation de près et a rencontré l'AFD.

En novembre 2020, transfair a rencontré la direction de l'AFD pour faire le point sur l'état d'avancement du projet et pour aborder des questions relatives aux ressources humaines. transfair tenait à faire entendre la voix et l'état d'esprit des collaborateurs. Des questions importantes relatives aux futures tâches et aux salaires sont toujours en suspens. Il est notamment prévu que les actuels collaborateurs civils de la douane portent des armes et travaillent aussi de nuit et le week-end. Parallèlement, la nouvelle organisation sera mise sur pied, de nouvelles structures seront créées et d'anciennes – comme le Corps des gardes-frontière – jetées par-dessus bord. Pour le personnel, la situation est difficile: les collaborateurs sont aujourd'hui à la dérive. Les côtes familières disparaissent dans le brouillard. La destination est inconnue, quelque part derrière l'horizon.

Il faut des réponses

Dans le cadre de ce processus de restructuration, il est important pour transfair que l'AFD pratique une communication ouverte et transparente. Elle doit présenter les jalons atteints, mais aussi et surtout aborder des questions en suspens. L'AFD doit montrer la voie à ses collaborateurs et leur indiquer quand une réponse plus concrète pourra être apportée à une question.



Révision de la loi sur les douanes

Certaines des questions pendantes trouveront une réponse dans le cadre de la révision de la loi sur les douanes. La procédure de consultation est en cours. transfair y prendra part. L'actuelle loi sur les douanes sera réduite à une loi sur les droits de douane. Les points relevant du personnel seront réglés dans la loi définissant les tâches d'exécution de l'OFDF.

Statu quo concernant les gilets pare-balles

Une chose ne change pas: l'AFD a présenté son évaluation relative à l'obligation de porter le gilet pare-balles et maintient cette obligation. transfair ne comprend pas cette

question. Les résultats de l'enquête menée par le syndicat montrent clairement qu'une majorité des salariés rejette cette obligation et qu'ils sont nombreux à souffrir de problèmes de santé en raison du poids de l'équipement. transfair reste mobilisé.

ASSEMBLÉE DE BRANCHE

La deuxième assemblée de la branche aurait dû avoir lieu le 28 novembre 2020. Au vu de l'augmentation des cas de coronavirus, transfair a néanmoins décidé de l'annuler. La prochaine assemblée est assemblée au **7 avril 2021**.

WEP +

DÉVELOPPEMENT DU TRAFIC VOYAGEURS

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE
DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LES CFF ONT AFFINÉ LEURS OBJECTIFS: MAÎTRISER LE CHEMIN DE FER.



Dans le cadre de leur réorientation, les CFF mettent l'accent sur la division Voyageurs. Celle-ci est chargée des processus essentiels qui influencent, dans l'exploitation quotidienne du chemin de fer, la fiabilité perçue par les passagers. Les programmes Développement du trafic voyageurs (WEP) et WEP+ renforcent l'activité principale du rail.

Dans le rétroviseur

L'année dernière, la première phase du programme WEP a suscité le mécontentement: les collaborateurs des Centres opérationnels du trafic voyageurs devaient être déplacés sur les quatre sites des centres d'exploitation Infrastructure. transfair s'était montré critique en raison du changement des lieux de travail, de la nature différente de certaines activités et de la suppression des in-

demnités régionales. Finalement, les Traffic Control Centers (TCC, nouvelle dénomination) n'ont été regroupés que dans les régions Ouest (Lausanne) et Sud (Pollegio). Quant aux régions Centre et Est, seule l'information à la clientèle a été transférée à Olten, respectivement à Zurich aéroport. Dans les fonctions répartition du personnel, gestion et commande du trafic, cela a entraîné un important mécontentement et de nombreuses démissions. Dans ce contexte, transfair salue la nouvelle formation de spécialiste planification des opérations.

WEP+ – la transformation continue

L'unité «Operations» de Thomas Brandt sera dissoute le 1er janvier 2021. Cette année déjà, l'organisation de certains domaines a été directement placée sous la responsabilité de la division Voyageurs, par ex. «Production ferroviaire», «Maintenance du matériel roulant» et «Sécurité, qualité, enviro-

nnement». Au 1er janvier 2021, les collaborateurs de l'Asset Management (AM) rejoindront les nouvelles unités «Grands projets flotte», «Installations» ou des unités existantes. Pour plus de 800 collaborateurs d'AM, cela va de pair avec une nouvelle affectation. 15 personnes des états-majors sont concernées par une perte d'emploi, elles disposent d'une offre passerelle. Un membre représente transfair au sein du comité de suivi de la commission du personnel et du groupe de suivi des partenaires sociaux. Ce suivi de la réorganisation reste en place jusqu'à ce que toutes ces unités soient réparties en deux nouvelles divisions «Marché Voyageurs» et «Production Voyageurs» au 1er mai 2021. transfair reste à la disposition de ses membres en cas de questions et d'incertitudes.

CONGRÈS DE BRANCHE

En raison des actuelles restrictions liées au coronavirus, le congrès aura lieu le **11 novembre 2021**. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'aura pas disparu d'ici là. L'évolution démographique, le recrutement et le maintien de collaborateurs qualifiés dans tous les métiers des TP requièrent une attention maximale. Faut de quoi il faudra s'attendre aux conséquences connues sur le trafic ferroviaire: fiabilité insuffisante, personnel surchargé, voire préjudice de réputation des entreprises de TP. Le congrès met en lumière les moyens et les mesures permettant à des collaborateurs engagés de travailler au bon moment, dans des conditions satisfaisantes et en ayant des perspectives. Il faut activement prévenir ou minimiser la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

PRESSION

STRATÉGIES DE CFF CARGO

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

CFF CARGO DOIT TROUVER UNE ISSUE À SA SITUATION FINANCIÈRE DIFFICILE.



Sous pression, CFF Cargo SA cherche une solution viable qui lui permette de sortir de ses difficultés financières et de trouver une situation plus stable. L'entreprise de transport de marchandise est soumise à une forte pression par les différentes parties prenantes. La clarté stratégique est prioritaire, car les salariés doivent savoir où ils en sont.

CFF Cargo est depuis le 1er janvier 2019 une filiale des CFF et dispose désormais de partenaires issus du domaine des transports routiers qui détiennent 35 pourcent de CFF Cargo. En raison de la pandémie qui dure et

de la baisse des volumes, l'entreprise se dirige vers un important déficit annuel. La confédération apportera une contribution unique, sous conditions. Néanmoins, les moyens pour couvrir les obligations courantes et pour la planification de l'avenir font défaut.

Clarifier la stratégie

Quelles sont les prestations que CFF Cargo doit fournir? transfair souhaite enfin de la clarté et des perspectives à long terme. Pour transfair il est clair que l'objectif requis par la Confédération, soit une autonomie financière immédiate, n'est pas réalisable à court terme. Il en résulterait de nouvelles coupes

dans l'offre et le personnel. C'est ce qu'il faut absolument éviter en procédant par des étapes intermédiaires réfléchies, tenant aussi compte d'objectifs de transfert, éventuellement avec une aide fédérale. Les nouveaux partenaires doivent eux aussi s'engager comme promis, afin que CFF Cargo puisse profiter de volumes logistiques croissants.

Processus CCT et économies

Après la clarification de l'orientation stratégique vers la fin de l'année, CFF Cargo veut négocier avec transfair des adaptations des conditions de travail pour l'année prochaine. L'actuelle CCT peut être résiliée pour la première fois à fin avril 2022 et constitue la base pour transfair. Côté CFF Cargo, on peut s'attendre à des demandes en matière de temps de travail, dans le but de faire face à la fluctuation des volumes de transport. Tout comme les CFF, CFF Cargo a déjà fait part d'un besoin de faire des économies. transfair est disposé à négocier.

Transfert de prestations

Aux dépôts de Goldau et de Brigue, le personnel de locomotive effectue, entre autres, des transports pour CFF Cargo International. A Goldau, le nombre d'arrêts de trains de marchandises diminue progressivement et la production du trafic change en raison de la NLFA. A Brigue, certaines prestations sont également supprimées, avec un impact sur le personnel de locomotive. Dans le but d'accompagner ces changements et de présenter les requêtes du personnel, une table ronde avec CFF Cargo et un groupe d'accompagnement des syndicats a été mise en place. Il s'agit de trouver de bonnes solutions de raccourcissement pour les pilotes de locomotive, au cas où une suppression de postes dans les deux dépôts deviendrait inévitable.

WELO CFF

DÉVELOPPEMENT DU SYSTÈME SALARIAL

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE
DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LE PERSONNEL MÉRITE UN NOUVEAU SYSTÈME SALARIAL ÉQUITABLE.



CFF SA et les syndicats négocient le développement du système salarial CFF. Pour les CFF, la fixation et l'évolution des salaires doivent devenir plus flexibles et relever de la responsabilité des cadres. Sans que les salaires augmentent automatiquement en raison de l'évaluation annuelle du personnel. transfair est optimiste, mais pose des revendications claires.

Règles équitables et transparentes

Le développement du système salarial (WELO) doit tenir compte du contexte actuel et futur dans lequel évoluent les CFF. Rares sont en effet les domaines qui n'ont et n'auront pas besoin de spécialistes bien qualifiés. En tant que leader du marché, les CFF

doivent donc impérativement introduire un système salarial équitable et transparent pour toutes les catégories professionnelles. Les salaires et leur évolution doivent être attractifs pour les salariés. Pour transfair il est primordial que le système salarial réponde aux revendications suivantes:

- Des connaissances et des expériences plus étendues conduisent à une augmentation du salaire.
- Durée de progression salariale plus courte.
- Classification et évolution des salaires transparentes pour les collaborateurs.
- Moyens financiers suffisants pour les évolutions salariales.
- Le transfert des collaborateurs doit entraîner ni «perdants» ni nouvelles garanties, comme c'était le cas avec le système «Toco» il y a dix ans.

Les positions des parties aux négociations divergent encore beaucoup. Néanmoins, transfair pense qu'il est réaliste d'attribuer aux cadres certaines compétences dans le domaine des salaires.

Entretiens au sommet

Fin octobre 2020, respectivement début novembre, le conseil d'administration et la direction du groupe ont rappelé le défi financier entraîné par les pertes de recettes dues au coronavirus. Le soutien de la loi fédérale couvrira des déficits dans le trafic régional et les infrastructures. Tandis que les CFF assument seuls l'immense manque à gagner dans le trafic longue distance. «La traversée du désert va durer plusieurs années, des mesures d'économies seront inévitables», entendait-on.

transfair est conscient de la situation, mais s'oppose aux mesures de rigueur qui touchent le personnel et ne sont pas basées sur un mandat politique. Les CFF sont une entreprise d'importance systémique, aux mains de la Confédération, et ne peuvent donc pas être comparés aux entreprises privées. transfair a en outre relevé que l'évolution démographique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée présentent des risques d'envergure. Pour conclure, transfair a abordé la recrudescence de troubles psychiques pendant la pandémie et exhorté les CFF à entretenir un échange régulier entre collaborateurs et cadres.

START-UP

FURTHER AT WORK FAIT LE BILAN

TEXTE: LEA LÜTHY,
COLLABORATRICE COMMUNICATION

DEUX SYNDICATS SUR LA VOIE DE L'INNOVATION.



PIERRE DERIVAZ

La start-up Further at Work – une collaboration entre transfair et Employés Suisse – a vu le jour il y a près de six mois. Manuel Murer, directeur suppléant de transfair, et Pierre Derivaz d'Employés Suisse sont à la tête de Further at Work. transfair s'est entretenu avec ce dernier sur la passionnante période de fondation.

Further at Work (F@W) existe depuis le 1er juillet 2020. Comment est née l'idée de cette collaboration?

Ce qui unit transfair et Employés Suisse (ES), c'est la volonté de trouver des solutions innovantes pour le monde du travail. Il en est résulté cette voie commune, mais néanmoins autonome.

Vous avez décidé de créer une start-up. Pourquoi avoir choisi cette forme d'entreprise?

En créant une start-up, les deux syndicats rendent leurs prestations accessibles à un

public plus large – sans pour autant se faire concurrence à eux-mêmes ou à leurs membres. En même temps, chaque syndicat préserve son identité, ses structures et ses compétences clés.

Qu'est-ce qui se cache précisément derrière ce nom moderne, Further at Work?

Peu de gens le savent, mais le AT représente Angestellte Schweiz (Employés Suisse) et Transfair. Le nom en anglais exprime aussi le fait que les syndicats sont prêts pour l'avenir numérique et font avancer leur clientèle au travail.

F@W offre des services de consultation sur demande. Est-ce que c'est ça, l'avenir des syndicats?

Ils sont un complément, mais ne peuvent en aucun cas remplacer les syndicats. Nous ne pouvons pas améliorer durablement le monde du travail uniquement par des offres sur demande. Il faut pour cela un poids collectif et un travail de longue haleine des associations du personnel. Mais les services sur demande correspondent à un besoin actuel et F@W y répond.

Y a-t-il un risque que l'offre de F@W fasse concurrence à une adhésion à transfair?

De mon point de vue, ce risque est à peu près aussi élevé que celui de voir la chaussure droite concurrencer celle de gauche. Les deux sont similaires et avancent intentionnellement dans la même direction. Mais le public n'est pas le même, et l'adhésion à un syndicat offre tellement plus qu'un simple service.

Près de six mois après la fondation, cela vaut la peine de jeter un regard en arrière: actuellement, qu'est-ce qui vous a fait le plus plaisir et quelles sont les obstacles?

C'est un grand plaisir de faire la connaissance des collaborateurs de transfair et de travailler avec eux. Comme pour toutes les start-up, la plus grande difficulté est de devenir visible. Nous proposons d'excellents services à des prix imbattables. Nous devons maintenant faire connaître cette offre auprès des clients.

Qui avez-vous pu épauler jusqu'ici?

Y a-t-il un cas qui vous a particulièrement marqués?

Je me souviens volontiers d'un client qui était arrivé en Suisse pour y travailler pour la première fois. Tous les syndicats, sans exception, appliquent des périodes de blocage avant d'offrir leurs services juridiques, et tous l'ont refusé. F@W a pu l'aider immédiatement. Il savait toutefois que l'un n'empêche pas l'autre et a annoncé vouloir adhérer à un syndicat.

F@W est né il y a près de six mois.

Quel est votre bilan?

Le bilan, c'est qu'il existe de l'intérêt pour des solutions innovantes. L'année prochaine, nous voulons encore améliorer notre visibilité.

FUSION D'EMPLOYÉS SUISSE ET transfair?

Cette rumeur a fait l'objet d'un reportage sur transfair. Le syndicat tient à démentir cette rumeur. La coopération avec Employés Suisse s'est toujours concentrée sur une collaboration en tant que partenaires autonomes. Ce pas a été réalisé avec succès en créant Further at Work.

ENQUÊTE

SEUL L'AVIS DES MEMBRES COMPTE

TEXTE: JOANA BLISS,
RESPONSABLE MARKETING

Durant l'été 2020, transfair a mené une vaste enquête en ligne auprès de ses membres, dans le but de connaître les points à améliorer et ceux où transfair fournit un super travail. transfair remercie tous ceux qui y ont participé et se réjouit du résultat positif, extrêmement motivant.

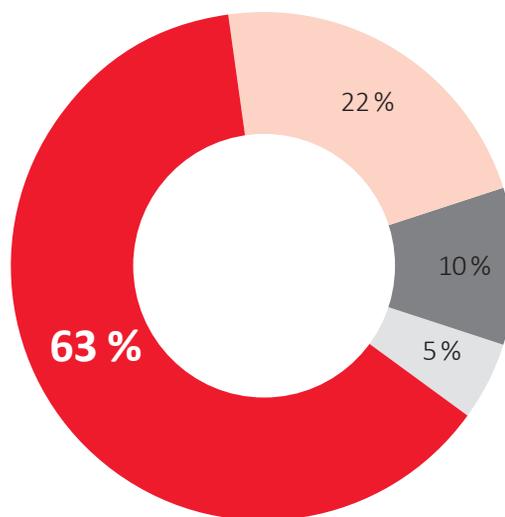
transfair est bien accueilli!

Les membres de transfair restent organisés au sein du syndicat parce qu'ils y ont trouvé un partenaire fort qui les soutient dans des situations critiques et qui défend les droits des travailleurs. Pour les membres, il est surtout important que transfair s'engage pour des conditions de travail équitables et mène avec succès des négociations CCT et salariales. Mais ces aspects ne sont pas seulement importants aux yeux des membres. Ils trouvent aussi que transfair réalise un excellent travail. Comme raison principale de leur grande satisfaction, les sondés citent la reconnaissance de transfair en tant que partenaire social et le style de négociation constructif et critique du syndicat. En outre, les membres de transfair apprécient le contact direct et le suivi personnel. L'excellent taux de recommandation de plus de 75 pourcent est également très réjouissant.

transfair marque des points sur les sujets les plus importants

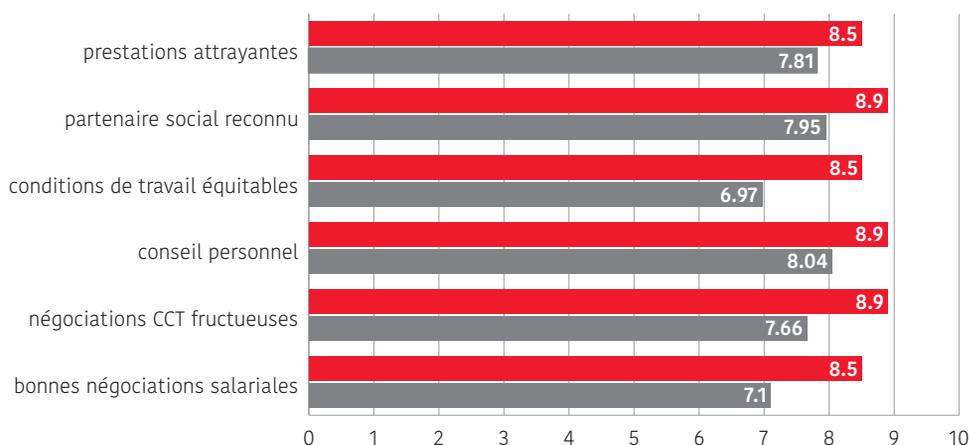
Négociations salariales avec l'employeur, négociations CCT, suivi personnel et soutien en cas de problèmes au travail, protection juridique professionnelle globale, et influence politique sur des thèmes relatifs au travail. Ce sont toujours les prestations les plus importantes pour les membres de transfair. Les membres se montrent également très intéressés par l'offre de formation

Satisfaction à l'égard de transfair



■ très satisfait ■ satisfait ■ pas satisfait ■ pas satisfait du tout

Voici ce qui compte pour moi dans mon syndicat



■ s'applique à transfair ■ est important pour moi

LA GRANDE SATISFACTION DE SES MEMBRES EST ESSENTIELLE POUR transfair!

continue gratuite proposée par transfair et formation-ARC. Vous trouverez le programme des cours 2021 en annexe.

Par rapport au dernier sondage, nos membres se montrent plus satisfaits des prestations supplémentaires. transfair se réjouit que les efforts visant à développer les offres portent leurs fruits.

Mais l'essentiel, c'est que les membres de transfair soient satisfaits des prestations de base. Cela prouve que transfair est sur la bonne voie en se concentrant sur ce travail.

Le magazine a le vent en poupe

Le magazine est non seulement très apprécié, mais il est aussi l'une des principales sources d'information pour les membres de transfair. Ses contenus sont notamment importants pour les membres plus âgés. L'équipe de rédaction se réjouit que les éditions soient lues avec intérêt et que le mix de sujets ainsi que le visuel parviennent à convaincre. En s'appuyant sur ce constat, transfair continue à miser sur 5 éditions an-

nuelles qui mélangent contributions politiques, interviews, évaluations, commentaires et articles détaillés sur les actualités des branches.

Même si le magazine se place en tête du classement, de nouveaux leaders font leur apparition: la newsletter et le site internet sont de plus en plus populaires auprès des plus jeunes membres de transfair. C'est pourquoi en 2021, transfair prévoit d'examiner à la loupe ses moyens de communication numériques et de les moderniser, le cas échéant. transfair constate aussi avec plaisir que les contacts directs par téléphone et par mail ont la cote. Le haut degré de satisfaction montre que le contact personnel est très apprécié.

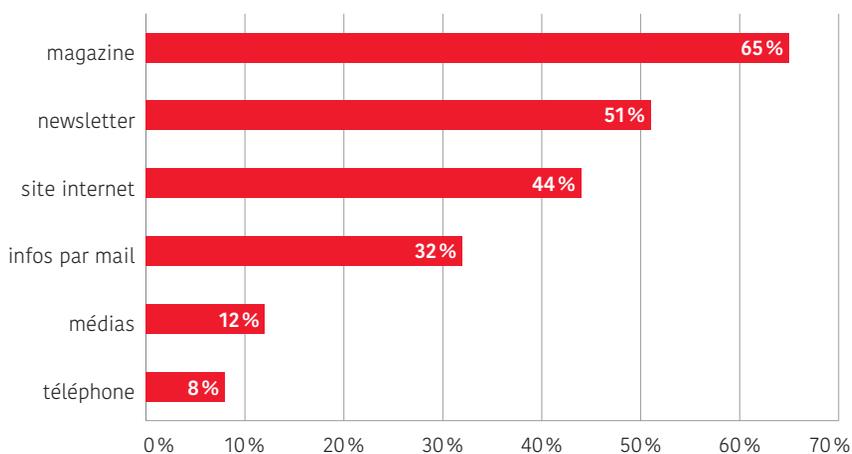
Le travail continue

Au-delà du coronavirus, les temps sont difficiles: la numérisation et les autres tendances globales concernent aussi les membres et les partenaires sociaux de transfair. Une pression de plus en plus forte

sur le personnel et des restructurations sont à l'ordre du jour. Il n'est donc pas étonnant que la satisfaction au travail soit à la baisse. Les membres de transfair souhaitent pouvoir mieux concilier travail et famille et trouver une meilleure «work-life-balance». Néanmoins, les membres se montrent plus satisfaits des possibilités de formation continue dont ils disposent ainsi que de l'égalité salariale.

Dans le cadre des négociations, transfair met l'accent sur tous ces thèmes. Les résultats de l'enquête montrent que transfair se concentre sur les bons thèmes et qu'il est important de poursuivre le travail acharné et fructueux dans ces domaines.

Sources d'information des membres de transfair



AVEZ-VOUS DES QUESTIONS OU DES COMMENTAIRES?

De nombreux membres ont saisi l'occasion de l'enquête pour poser des questions concrètes. Le sondage ayant été réalisé de manière anonyme, il n'est cependant malheureusement pas possible d'y répondre. Veuillez svp contacter les secrétariats régionaux ou utiliser le formulaire de contact en ligne afin que transfair puisse répondre au plus vite à vos interrogations.



SCANNEZ LE QR-CODE ET
CONTACTEZ transfair.

PONT

LA JEUNESSE BRÉSILIENNE RÉSISTE À LA PANDÉMIE

TEXTE: ANDREA GYSEL ET
FABIENNE JACOMET, BRÜCKE · LE PONT

Le Brésil fait partie des pays affichant le plus grand nombre de cas Covid-19 au monde et s'engouffre de plus en plus dans une crise sociale, politique et économique. Brücke · Le pont soutient les personnes les plus fortement touchées et s'engage avec ses projets pour que les jeunes puissent avoir une perspective d'avenir, malgré la pandémie. L'enseignement à distance fait partie intégrante du projet Comradio depuis longtemps. Désormais, toutes les organisations partenaires brésiliennes peuvent profiter de cette expérience.

Début novembre 2020, le nombre de personnes infectées au coronavirus au Brésil a dépassé le seuil des 5,5 millions. Plus de 160 000 personnes sont mortes du virus, et les chiffres ne cessent d'augmenter. Cela aggrave encore une situation déjà tendue. La réponse du gouvernement à la crise est insuffisante.



JÚLIA NAIANA DA SILVA SANTOS, PARTICIPANTE DU PROJET DE FORMATION PROFESSIONNELLE «SOCOPO» DE BRÜCKE · LE PONT.

Situation sanitaire et économique précaire

A la suite des fortes restrictions budgétaires ces dernières années, le système de santé sous-financé a atteint ses limites. Certains Etats ont adopté leurs propres mesures pour endiguer la propagation du virus. Dans l'Etat du Piauí, où sont implantés les projets de Brücke · Le pont, la situation reste précaire. Sur une surface grande comme trois fois la Suisse, il existe quatre hôpitaux offrant 1710 lits et seulement 32 places aux soins intensifs, pour les quelque 650 000 habitant(e)s. C'est largement insuffisant.

De nombreuses familles ont en outre perdu leur revenu principal en raison des strictes mesures de confinement et ne sont plus en mesure de subvenir à leurs besoins. Les mesures économiques du gouvernement profitent surtout aux grandes entreprises et aux salariés du secteur formel. Cependant, près de 60 pourcent de la population en âge de travailler sont des travailleurs informels.



FRANCISCA GABRIELE FERREIRA DO NASCIMENTO. PENDANT LA PANDÉMIE, ELLE CONTINUE LES COURS À DISTANCE.

Ils ne sont pas officiellement employés, travaillent par exemple comme vendeurs de rue ou domestiques et vivent au jour le jour, sans contrats de travail ni prestations sociales. Désormais, ils dépendent totalement des aides étatiques extraordinaires. En septembre, celles-ci ont été réduites de 100 à 50 CHF par famille et par mois, et personne ne sait combien de temps l'Etat pourra encore les assumer.

Déficit d'éducation prévisible

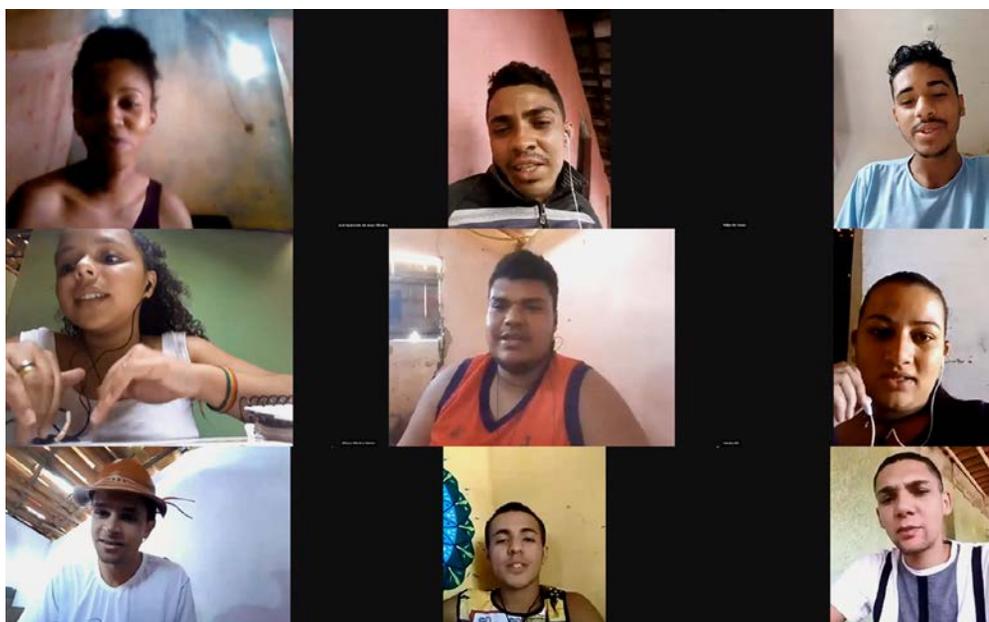
Le 19 mars 2020, le gouvernement du Piauí a décidé de fermer toutes les écoles et de passer à l'enseignement à distance. C'est toutefois plus facile à dire qu'à faire: le Piauí est le deuxième Etat fédéral le plus pauvre du Brésil, seulement 9 pourcent de tous les élèves disposent d'un accès internet à la maison. Le corps enseignant est également mal préparé à un enseignement à distance et rares sont les parents capables de soutenir leurs enfants. Il est à craindre que la crise du coronavirus ait un impact négatif important sur le niveau d'éducation de plusieurs générations d'enfants et d'adolescents. S'y ajoutent de fortes difficultés d'entrer dans la vie professionnelle pour les jeunes formés, à cause du marasme économique.

Continuer à apprendre grâce à l'enseignement à distance

Brücke · Le pont a rapidement réagi à la crise au Brésil et soutient ses organisations partenaires dans la mise en place des cours de formation professionnelle à distance et dans l'amélioration de l'accès internet des participant(e)s aux projets. En outre, l'offre de cours est adaptée dans les meilleurs délais au marché du travail en mutation.

Avec son organisation partenaire Instituto Comradio, Brücke · Le pont, a choisi la voie

GRÂCE À BRÜCKE · LE PONT, DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE SE TIENNENT EN LIGNE ET DONNENT DE NOUVELLES PERSPECTIVES AUX JEUNES.



numérique depuis longtemps. Le projet commun permet aux jeunes issus de communes pauvres et de quartiers urbains marginalisés de se former dans le secteur émergent de la communication. En 2019, 92

jeunes ont ainsi suivi une formation de journalisme online et de développement d'entreprises en ligne. Grâce au choix de ces cours et à la vaste couverture géographique du projet, Instituto Comradio a pu expé-

ri- menter l'enseignement à distance bien avant la crise du coronavirus.

Méthode pédagogique propre

Les responsables du projet ont rapidement compris qu'il ne suffit pas de numériser du matériel pédagogique et de créer des vidéos pour que l'enseignement à distance soit une réussite. Cela demande un changement radical de perspective. Instituto Comradio a développé sa propre méthode pédagogique et formé tous les enseignants à produire des contenus attractifs pour l'enseignement à distance. Une plateforme en ligne permet aux élèves, aux enseignants et aux collaborateurs d'échanger continuellement entre eux.

Partage d'expériences

Après les premiers tests, tous les cours de formation professionnelle du projet ont été dispensés dès 2018 de façon mixte, en présentiel et à distance. A l'arrivée du coronavirus, il a été facile de passer à un enseignement complet à distance. Désormais, Instituto Comradio partage ses connaissances avec les autres organisations partenaires de Brücke · Le pont. Il a déjà organisé plusieurs workshops en ligne sur divers aspects de l'enseignement à distance et met à disposition des manuels et listes de contrôle. Compte tenu des besoins très différents selon les projets, il offre aussi un conseil individuel aux organisations. Les organisations partenaires relèvent ensemble certains défis, comme l'accès insuffisant à internet pour les élèves. Elles gèrent ensemble des campagnes de dons pour des téléphones portables et tablettes et font du lobbying auprès d'entreprises de l'administration publique afin que celles-ci mettent des paquets de données à la disposition des jeunes défavorisés.

FAITES UN DON!

Brücke · Le pont soutient les personnes les plus durement touchées par les conséquences de la pandémie de coronavirus et crée des perspectives à long terme, grâce à ses projets. Faites un don et contribuez à améliorer les conditions de travail et de vie des personnes défavorisées!

CCP pour les dons:
90-13318-2. Merci!

**Faites un don avec
TWINT!**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don



BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2021

PROCHAINES ÉDITIONS

N° 1, 15 février 2021

N° 2, 12 avril 2021

N° 3, 28 juin 2021

N° 4, 4 octobre 2021

N° 5, 6 décembre 2021

DÉLAI D'INSERTION

4 janvier 2021 – 6 semaines avant la parution

TOUTES LES BRANCHES

Pensionierte Bern

Angesichts der hohen Corona-Fallzahlen und den jetzigen Aussichten auf den Pandemieverlauf werden der Raclette-Tag im Februar 2021 und die Betriebsbesichtigung im April 2021 abgesagt. Die Wanderungen im Sommer und Herbst 2021 werden durchgeführt, sofern die Situation dies dannzumal erlaubt.

Freizeitkommission transfair

47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

10. Januar bis 16. Januar 2021

Wir übernachten Sonntag bis Samstag (6 Nächte) im Hotel Engadinerhof in Pontresina inkl. Halbpension. Die Corona-Schutzbedingungen werden eingehalten.

Detaillierte Programme und Auskünfte gibt es bei:

Robi Unternährer, Friedhofstrasse 41, 4127 Birsfelden, T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch.

Freizeitkommissionstransfair

60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald

17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt. Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und zu anderen Angeboten. Logieren werden wir im Hotel Alpina, wo wir sicher gut aufgehoben sind. Die ganze Woche, vom 17. bis 23. Januar 2021, kostet mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 830 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 830 CHF. Dazu kommt der Sportpass für 5 Tage von ca. 225 CHF FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

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



POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Kaiseraugst-Rheinfelden Montag, 1. März 2021

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 13 Uhr und fahren mit der S1-Bahn um 13.20 Uhr nach Kaiseraugst. Von dort aus wandern wir dem Rhein entlang in ca. 1 ½ Stunden nach Rheinfelden. Nichtwanderer fahren mit der S1-Bahn um 14.50 Uhr ab Bahnhof SBB Basel nach Rheinfelden und gehen direkt ins Restaurant Feldschlössli am Rhein im Zentrum, Marktgasse 36, 4310 Rheinfelden.

Infos gibt es bei:

Eddy Schmidiger, T 061 461 55 37.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Pensioniertenkommission

Öffentliche Verwaltung und Öffentlicher Verkehr

Das Corona-Virus ist, wie die Natur auch, ungerecht. Es trifft uns Alte und schon die Jungen. Wir sind die Verwundbaren, näher am Grab halt. Seit Corona einfach offenkundiger, im Pechfall etwas früher. Wollen wir das Risiko flach halten und keine Isolation, dann bezahlen die Jüngeren den Preis. Darum verzichten wir schweren Herzens auf unsere Tagung und den Herbstausflug im Jahre 2021. Die Entwicklung der Pandemie ist ungewiss und die behördlichen Auflagen könnten unsere Veranstaltungen kurzfristig verunmöglichen. Unter diesen Umständen ist die notwendige Planungssicherheit, die für eine grössere Veranstaltung erforderlich ist, leider nicht gegeben. Der Vorstand bedauert, dass wir auf viele wertvolle Begegnungen verzichten müssen. Die aktuelle Situation fordert uns alle. Vielen Dank, dass ihr uns Verständnis entgegenbringt und uns in diesen schwierigen Zeiten die Treue haltet. Wir tun unser Bestes, den Dialog mit Euch weiter zu pflegen und die Dienstleistungen in gewohnt hoher Qualität zu erbringen.

Für allfällige Rückfragen stehe ich Euch zur Verfügung. Wundervolle Tage bei guter Gesundheit wünscht Euch:

Der Präsident, Walter Schmid, Rossbergstrasse 37, 6410 Goldau, T 041 855 37 10.

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel Pensionierten-Wanderung Mittwoch, 13. Januar 2021

Wir treffen uns um 9.45 Uhr beim Bahnhof Rheinfelden. Basel ab 9.20 Uhr (S1), Rheinfelden an 9.38 Uhr. Luzern ab 7.54 Uhr, Olten ab 8.30 Uhr, Basel an 8.55 Uhr, Zürich ab 8.36 Uhr, Rheinfelden an 9.34 Uhr. Um 9.46 Uhr mit 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 Familie Strübin zu einem Raclette à discrétion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das Postauto.

Anmeldungen bis 9. Januar 2021 an:

Erwin Imhof, T 061 461 09 38.

Pensionierte Sektion Basel Februar-Wanderung Mittwoch, 10. Februar 2021

Die Februar-Wanderung ist für den 10. Februar 2021 vorgesehen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses stand leider noch keine Wanderleiterin resp. kein Wanderleiter fest, weshalb noch keine Angaben gedruckt sind. Covid-19 hat das Programm im Jahr 2020 richtig durcheinandergebracht.

Auskunft erteilt der Wanderleiter:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

Kategorie Lokpersonal Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die diesjährige Jahresversammlung mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

Bitte um Kenntnisnahme.

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

Kategorie Lokpersonal Reise 2022 nach Graz 22. Mai bis 26. Mai 2022

Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

Auskünfte sind erhältlich bei:

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





transfair

RESSOURCES HUMAINES

Une nouvelle tête a rejoint les rangs de transfair: chère Nadine Trudel, bienvenue dans l'équipe. transfair se réjouit de cette collaboration.



JOYEUX NOËL

Une année particulièrement difficile touche à sa fin. transfair vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, de joyeuses Fêtes, des moments de calme pour souffler et plein d'énergie pour démarrer l'année 2021. Quoi qu'il arrive - transfair est un partenaire fort à vos côtés.



SCANNEZ LE QR CODE POUR UNE SURPRISE DE NOËL.



POUR FINIR



TEXTE: GABRIEL FISCHER, RESPONSABLE POLITIQUE ÉCONOMIQUE TRAVAIL.SUISSE

LE TÉLÉTRAVAIL, UN AVANTAGE À DOUBLE TRANCHANT

Le télétravail est-il une recommandation, une obligation ou un droit? Les directives du Conseil fédéral pour cette deuxième vague sont aussi floues que l'appréciation que portent les salariés sur le télétravail. Précisons-le d'emblée: pour près de la moitié des travailleurs, le télétravail n'est même pas envisageable - prenons par exemple le personnel de train, les facteurs et factrices (colis) et les gardes-frontière.

Lorsque le télétravail est possible, son impact sur les salariés ne peut être que difficilement généralisé et dépend fortement des conditions cadre et de chaque situation individuelle. Quel est le statut familial? Quelles sont les conditions de logement? Qu'en est-il de l'équipement technique?

D'après des enquêtes, la suppression du trajet serait le plus grand avantage du télétravail. Cela peut aisément se comprendre. Mais en ce qui concerne le calme et la possibilité de mieux se concentrer sur son travail, c'est déjà plus difficile. La mise à disposition d'un tel poste de travail n'est-elle pas justement dans l'obligation et dans l'intérêt de l'employeur? Côté négatif, on constate le manque de contacts sociaux, l'ergonomie insuffisante du poste de travail à la maison et la constante disponibilité. Cela signifie qu'il faut porter une attention particulière à la santé physique et psychique en télétravail. L'obligation de diligence de l'employeur et les dispositions du droit du travail sont malheureusement bien vite oubliées lorsqu'on met le télétravail en pratique.

Les conditions suivantes sont indiscutables pour un télétravail réussi: le volontariat, des limites claires, une rémunération équitable. Le télétravail n'est pas un programme d'économies. Travail.Suisse s'y engage sur le plan politique et transfair sur le plan de partenariat social.

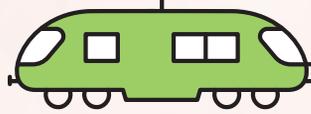
transfair

indépendant. courageux. fiable.



Sûr ?
C'est clair.

Soutien
individuel
et juridique.



Juste ?
Toujours.

Ensemble pour de meilleures
conditions de travail.



Attractif ?
Naturellement.

Rabais et formation
continue gratuite.



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

