

transfar

N° 2 juin 2024

magazine

Le journal des membres



L'influence de l'intelligence artificielle sur le monde du travail
Tendance passagère ou phénomène durable ?

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
L'intelligence artificielle dans le monde du travail	05
Assemblée des délégués transfair 2024	08
Agenda	22
Pour finir	23

Administration publique

Enquêtes auprès du personnel : un baromètre de l'opinion	09
Semaine de protestation : le personnel fédéral revendique la compensation du renchérissement	10

Poste/Logistique

Augmentation salariale pour le personnel de la Poste	12
Enfin un accord sur la CCT Presto	14
Plan social équitable pour le personnel DMC licencié	15

ICT

Un vent de fraîcheur souffle sur les organes de la branche	16
De nouvelles idées au comité de branche : entretien avec Léa Desbiolles	17

Transports publics

Renforcer le fret ferroviaire	18
TPG : de meilleures conditions de travail, enfin	20
Élection complémentaire CoPe CFF réussie	21
Le président de branche Bruno Schäppi et son engagement à l'USSC	21

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

La technologie transforme le monde du travail à un rythme effréné. Le service public n'échappe pas à ces changements, bien au contraire ! L'automatisation croissante et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) vont modifier de manière décisive les méthodes de travail et les emplois dans ce secteur également. Les systèmes d'IA peuvent réaliser des tâches répétitives et chronophages plus rapidement et plus efficacement que les humains. C'est une chance, mais cela recèle aussi des enjeux pour le personnel du service public. C'est pourquoi il est important que transfair, en tant que syndicat, se penche activement sur les conséquences de l'IA sur le monde du travail.

L'aurais-tu remarqué ? Le paragraphe ci-dessus a été créé par l'outil d'IA Neuroflash. N'est-il pas étonnant de voir à quel point l'IA est déjà avancée dans certains domaines ? Et pourtant, je suis convaincue que la technologie ne peut pas remplacer ce qui nous définit en tant qu'êtres humains : le cœur et la raison. L'impact de l'IA sur le personnel du service public est abordé dans l'article principal à partir de la page 5.

Mais même si ChatGPT et autres sont actuellement sur toutes les lèvres, transfair est également actif sur divers autres thèmes centraux. Le personnel fédéral attend en vain depuis plus de deux ans une pleine compensation du renchérissement. transfair et les autres syndicats de la Confédération ont donc lancé une semaine de protestation fin mai. Des nouvelles réjouissantes proviennent de la branche Poste/Logistique : les résultats salariaux pour 2024 sont enfin disponibles. Une autre préoccupation importante de transfair : renforcer le transport de marchandises par le rail. Dans la présente édition, transfair fait des propositions concrètes pour y parvenir. Il est également question de nouvelles idées dans la branche ICT, où un jeune membre apporte un vent de fraîcheur au comité de branche. Tu découvriras tout cela et bien d'autres choses encore dans les pages suivantes.

Bonne lecture !

Lea Lüthy

responsable Communication



Informations intéressantes

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

transfair

Lobbying session d'été 2024

La session d'été comportait quelques objets pertinents pour transfair. Le Conseil des États a traité pas moins de trois objets importants concernant les TP, pour lesquels transfair a remis ses recommandations au Conseil. Dans le cadre de la loi sur les CFF, transfair s'est engagé pour un apport en capital extraordinaire de 1,15 milliard et pour le maintien du modèle de financement. En ce qui concerne la loi sur le transport de marchandises, le syndicat a soutenu un financement accru de la numérisation et de l'automatisation du fret ferroviaire. transfair a en outre recommandé le rejet de la dangereuse motion Regazzi. De plus, dans le cadre de l'objet FRI (formation, recherche et innovation), transfair s'est battu pour une croissance plus importante dans le domaine des EPF.

Transports publics

Réunion au sommet

Lors de la rencontre avec la direction du groupe CFF, la présidente Greta Gysin et le responsable de branche Bruno Zeller ont abordé des dossiers politiques d'actualité. L'accent a été mis sur le financement des CFF, les moyens pour le transport de marchandises et les négociations avec l'UE.

Fonds de numérisation CFF

Le comité a commandé une étude visant à mettre en évidence les effets possibles de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers des CFF. La société de conseil BearingPoint soutient le projet, les résultats sont attendus d'ici fin 2024.

Maîtrise de système

Dans des situations d'urgence, les TP disposent d'un instrument intitulé « maîtrise de système » (CFF, CarPostal, Astra...). Avec les VBZ, transfair se demande si les transports urbains ont également besoin d'un tel outil.

Administration publique

Développement organisationnel du domaine des EPF

transfair s'est entretenu avec le président du Conseil des EPF sur le développement organisationnel actuel dans le domaine des EPF. Les instituts de recherche doivent être réunis en une seule entité juridique.

transfair prend position

transfair a déposé des prises de position aussi bien sur la révision du code de conduite pour le personnel de la Confédération que sur la modification de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). La révision de la LPers concerne en grande partie des réglementations litigieuses relatives au rapport entre la prévoyance professionnelle (caisse de pension) et le droit du personnel de la Confédération. Les prises de position peuvent être consultées sur le site internet.

ICT

CCT cablex : négociations reportées

En raison des changements intervenus dans la direction de cablex, et après consultation du comité d'entreprise, les négociations pour le renouvellement de la CCT cablex ont été reportées au printemps 2025. L'actuelle CCT cablex est ainsi prolongée jusqu'à fin décembre 2025, avec les améliorations déjà apportées au 1^{er} janvier 2024. cablex souhaite mettre les prochains mois à profit pour se concentrer sur l'adaptation de sa stratégie.

Consultations sur la retraite anticipée

Une bonne centaine de membres ont profité de l'offre pour un entretien d'information avec transfair sur la retraite anticipée. Près de 80 pourcent des inscriptions provenaient d'employé-e-s du groupe Swisscom, 20 pourcent d'autres branches représentées par transfair. La forte demande montre qu'il est important pour les membres de bien s'informer, et à temps, sur une retraite anticipée.

Poste/Logistique

Le personnel Quickpac Planzer soumis à la CCT

transfair a obtenu au terme de négociations avec Planzer que le personnel de l'entité Quickpac Planzer soit soumis à la CCT de Planzer Colis dès juin 2024. Ce sont ainsi environ 700 personnes qui sont concernées par ce passage à la suite du rachat par Planzer de Quickmail et de Quickpac, et qui comporte de nombreuses améliorations et quelques ajustements pour le personnel de Quickpac Planzer. transfair a demandé cette application de la CCT, et est donc satisfait de cette issue. Le syndicat va poursuivre ses efforts pour étendre le partenariat social dans la branche Poste/Logistique.

Plus d'infos sur
[transfair.ch](https://www.transfair.ch)

Impressum

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

rédaction: Lea Lüthy & Laura Wyss.

annonces: transfair, Caisse suisse de voyage (Reka) Coopérative, Sanitas SA, Union sportive suisse des transports publics (USSC).

prix: Inclus dans la cotisation.

parution: 4 fois par année.

traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch.

imprimerie: Prolith SA, Ittigen.

typographie: Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

Images: Barbara Hess pour transfair, Bojan Trajilovic, CFF Cargo AG, Gaby Möhl/transfair, iana kolesnikova/AdobeStock, La Poste Suisse SA, Laura Wyss/transfair, Léa Desbiolles, Markus/AdobeStock, MHM55/Wikimedia Commons, Milano/streamlinehq.com, Presto SA, transfair, Travail.Suisse.

Tirage certifié par la REMP 2023: 2 130 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.



Comment l'IA change le monde du travail

Le travail à l'ère de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) est sur toutes les lèvres – tendance passagère ou phénomène durable ? Tout porte à croire que l'IA est partie pour s'installer. L'intégration de l'IA dans le marché du travail entraîne un certain nombre de conséquences qui présentent à la fois des chances et des défis – aussi pour le service public.

L'IA, qu'est-ce c'est ?

Le terme d'intelligence artificielle (IA) a été utilisé pour la première fois en 1955 par l'informaticien américain John McCarthy dans le cadre d'une demande de subvention pour un projet de recherche. Aujourd'hui, il existe d'innombrables définitions très différentes de l'IA, ce qui ne facilite pas la discussion autour de ce thème. Le Parlement européen, par exemple, définit l'IA comme « tout outil utilisé par une machine capable de reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité ». Au fond, l'IA est un concept informatique qui permet aux ordinateurs de résoudre des tâches de manière intelligente et d'apprendre sur la base d'ensembles de données.

L'IA ans le monde (du travail)

Un robot qui nous accueille à la boulangerie ou qui nous coupe les cheveux ? Nous n'en sommes pas encore là, du moins en Suisse. Mais avec l'utilisation à grande échelle de ChatGPT, il est clair que l'IA fait de plus en plus partie de notre vie, et notamment de notre vie professionnelle. Selon les chercheurs, l'IA est aujourd'hui l'un des principaux moteurs de l'évolution du travail. De nombreux changements sont déjà perceptibles dans la vie (professionnelle) de tous les jours, que ce soit sous la forme de reconnaissance vocale – comme Siri ou Alexa –, d'assistants d'écriture – comme DeepL – ou justement de l'outil d'OpenAI ChatGPT. Ce type d'IA est une assistance pour l'être humain.

Mais des interventions plus profondes sont déjà observées dans le secteur industriel et logistique, par exemple dans les centres logistiques d'Amazon. Ici, l'IA ne joue plus que partiellement un rôle d'assistance. L'objectif est plutôt de se passer de la main-d'œuvre humaine. À quel moment l'IA représente-t-elle une chance ou un risque dans le monde du travail ?

Les chances de l'IA

Il y a d'un côté les avantages de l'intégration de l'IA dans le marché du travail. En premier lieu, les possibilités d'automatisation et d'augmentation de l'efficacité. L'IA permet de libérer le personnel des tâches répétitives et chronophages et d'augmenter ainsi l'efficacité et la productivité des entreprises. Parallèlement, de nouvelles ressources sont libérées pour des activités passionnantes et innovantes. En outre, l'utilisation de l'IA peut améliorer la prise de décision en recourant à d'énormes quantités de données ainsi qu'à des modèles de reconnaissance qui ne sont généralement pas accessibles aux humains à cette échelle. En prenant en charge des tâches dangereuses et nocives pour la santé, l'IA peut améliorer la santé et la sécurité du personnel, par exemple dans le transport ferroviaire de marchandises en allégeant les tâches de manœuvre. L'IA permet aussi de créer de nouveaux emplois. Enfin, les systèmes d'IA doivent être développés, mis en œuvre et surveillés. L'utilisation éthique et juridique de l'IA doit être assurée par des spécialistes. En parlant de personnel qualifié, l'IA peut constituer une solution pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les risques de l'IA

Le revers de la médaille, et la principale crainte en matière d'IA, c'est la perte d'emplois. Au fur et à mesure de l'optimisation de la technologie, le risque d'automatisation de nombreux processus de travail existants augmente. Dans un premier temps, cela concernera surtout les tâches répétitives et simples, mais les tâches plus complexes suivront. L'IA devrait entraîner l'éviction de métiers et de secteurs entiers. Il sera donc essentiel que le personnel se reconvertisse et se perfectionne suffisamment tôt, ce qui entraînera des coûts. Il existe en outre le risque d'une dépendance croissante à la technologie de l'IA. Si l'IA est trop intégrée dans les processus de décision ou si elle n'est pas assez limitée, cela peut avoir

Les revendications de transfair par rapport à l'IA

Garantir la sécurité de l'emploi

Lors de l'introduction des technologies d'IA, des mesures doivent être prises pour éviter les pertes d'emploi. Cela comprend la reconversion et la formation continue des salarié-e-s à un stade précoce, afin de les préparer de manière adéquate aux nouvelles exigences du travail et de leur garantir de pouvoir continuer à exercer des tâches pertinentes et passionnantes.

Équité et transparence – l'être humain au centre des préoccupations

Les entreprises doivent être transparentes sur la manière dont elles utilisent les systèmes d'IA. Il est important de s'assurer que ces systèmes sont exempts de préjugés et de discrimination et que la responsabilité des décisions reste impérativement humaine.

Renforcer la participation

En tant que syndicat, transfair doit être impliqué dans le processus d'implémentation des technologies d'IA chez ses partenaires sociaux. Il est essentiel que les salarié-e-s aient leur mot à dire en ce qui concerne l'aménagement de leurs conditions de travail et l'utilisation de l'IA.

Protection des données et sphère privée

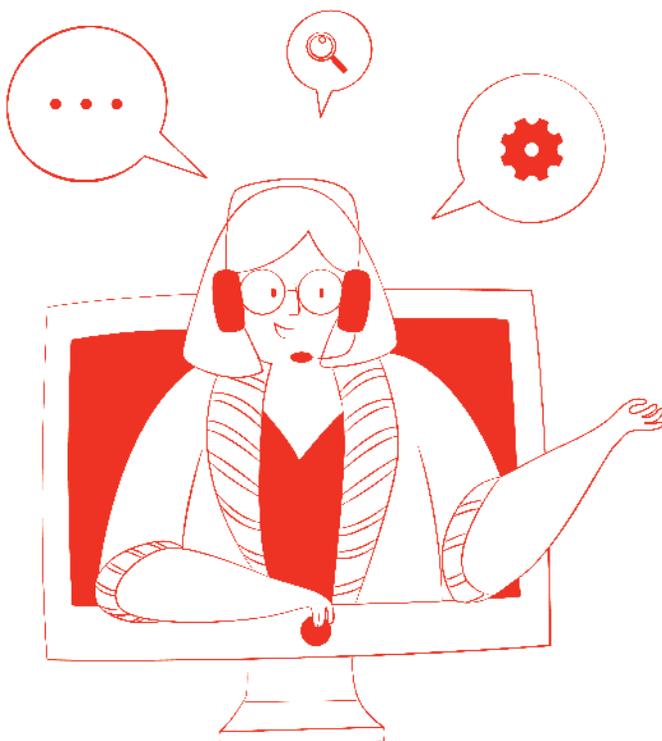
Les entreprises doivent veiller à ce que les données personnelles soient protégées conformément à la loi sur la protection des données. Les employé-e-s ont le droit de savoir quelles données sont collectées et utilisées et quelles sont leurs possibilités de contrôler leurs propres données. Des directives et des contrôles clairs sont nécessaires pour garantir la protection des données et la sphère privée du personnel.

des conséquences fatales. En particulier parce que les bases de données et les faits utilisés peuvent être erronés, manipulables et discriminatoires. Cela peut mener par exemple à des failles de sécurité dans les applications d'IA, à des compétences et des questions de responsabilité non clarifiées lors des décisions d'IA ainsi qu'à de nombreuses violations de données. Au vu de ce qui précède, la politique doit en premier lieu réglementer l'IA en se concentrant sur l'être humain – et dans ce domaine, la Suisse est actuellement très en retard.

L'IA dans le service public

L'IA a aussi fait son entrée dans le service public, mais sa mise en œuvre n'est pas encore très avancée.

Dans les transports publics, on s'attaque au développement des employé-e-s pour assurer leur pérennité. Dans le cadre du projet « fit4future » des CFF, des formations de base sur l'IA seront proposées au personnel en 2024, un projet pilote sera lancé pour analyser la modification des métiers par l'IA et des perspectives seront élaborées pour le personnel des CFF dans les domaines professionnels concernés par l'IA. En outre, les CFF ont signé avec leurs partenaires sociaux une charte éthique pour l'utilisation de HR-Analytics. Cette charte définit notamment les principes relatifs à la protection des données et à la primauté de l'action humaine.



La Confédération dispose de lignes directrices sur l'utilisation de l'IA. Là aussi, il est souligné que l'être humain doit être au centre des préoccupations et que ses droits fondamentaux doivent être protégés. L'administration fédérale a créé en 2021 un réseau de compétences en IA (CNAI). Celui-ci doit promouvoir l'utilisation et la confiance dans l'IA et d'autres nouvelles technologies au sein de l'administration fédérale et au-delà.

La Poste utilise les technologies d'IA dans le domaine du traitement des colis. Celles-ci permettent d'identifier et de résoudre plus rapidement les problèmes dans les centres de tri afin de limiter au maximum les retards, les pannes et les dépenses supplémentaires. CarPostal quant à elle utilise une planification automatique du personnel qui tient compte de divers critères. L'objectif est d'établir un tableau de service qui tienne compte du plus grand nombre possible, voire de tous les souhaits émis par le personnel.

C'est dans le secteur ICT que l'utilisation de l'IA est probablement la plus évidente. Même si Swisscom est hésitante quant à la mise en œuvre de l'IA, cela ne va pas durer. Comme elle l'a communiqué en janvier 2024, Swisscom prévoit d'investir jusqu'à 100 millions de francs dans des solutions d'IA au cours des prochaines années. En collaboration avec NVIDIA, l'un des plus grands développeurs de processeurs graphiques et de chipsets au monde, Swisscom veut travailler au développement de solutions d'IA.

Quelle est la position de transfair ?

Même si l'IA n'est pas encore largement utilisée dans les branches de transfair, ce n'est plus qu'une question de temps. transfair s'est fixé pour objectif d'aborder le thème de l'IA de manière approfondie en 2024 et a présenté une résolution à ce sujet lors de l'assemblée des délégués de mai 2024.

Que l'IA soit considérée comme positive ou négative, il est clair que transfair se doit de suivre de près le développement rapide de l'IA dans le monde du travail et de s'engager dans le cadre du partenariat social et de la politique pour une utilisation responsable et équitable de la technologie dans l'intérêt du personnel. Les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs du service public doivent être protégés et garantis. Le service public doit montrer l'exemple.

Texte : Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

Vos avantages en un coup d'œil

- Rabais sur une sélection d'assurances complémentaires
- Remboursement des coûts en l'espace d'une semaine
- Paiement des factures avec TWINT ou par carte de crédit
- Conseil et assistance en cas d'urgence dans le monde entier



Profitez de la coopération entre **transfair** et **Sanitas**

Vous souhaitez bénéficier d'un entretien-conseil sans engagement? Si oui, il vous suffit de convenir d'un rendez-vous: sanitas.com/transfair-fr



sanitas

Assemblée des délégués 2024

transfair met en lumière l'intelligence artificielle et ses conséquences possibles sur le monde du travail.



Le 24 mai 2024, les délégué-e-s de transfair se sont réunis à Berne pour leur assemblée annuelle (AD). L'accent a été mis sur l'étude de l'intelligence artificielle (IA) et ses conséquences sur le monde du travail. À ce sujet, transfair a rédigé une résolution. Celle-ci exige que l'IA ne soit pas utilisée dans la vie professionnelle au détriment du personnel.

Résolution sur l'intelligence artificielle – garder l'être humain au centre

La présidente Greta Gysin a conduit l'AD de cette année, placée sous le signe de l'IA. Cette dernière modifie rapidement le monde (du travail) et entraîne de vastes conséquences sur le personnel – tu en apprendras plus dans l'article principal à partir de la page 5. Afin que les changements entraînés par l'IA ne deviennent pas un inconvénient majeur, transfair pose des exigences en matière d'IA. Tout d'abord : l'humain et ses besoins doivent rester au centre des préoccupations ! Cela implique que les entreprises informent de manière transparente sur la manière dont les systèmes d'IA sont utilisés et que les données personnelles soient protégées. Le syndicat exige en outre d'être impliqué dans la mise en œuvre des technologies d'IA auprès de ses partenaires sociaux. Et le personnel

doit avoir accès à de la reconversion et du perfectionnement à un stade précoce – en particulier dans les domaines où des emplois peuvent être supprimés par l'IA.

Élections : les délégué-e-s confirment Greta Gysin comme présidente

Des élections étaient également à l'ordre du jour de l'AD de cette année : la conseillère nationale Greta Gysin a été réélue comme présidente pour 4 ans, à la grande joie de transfair ! Dario Pollinger reste lui aussi au comité pour un nouveau mandat. Les élections de la commission de gestion (CG) sont reportées d'un an. Urs Baumgartner se met encore à disposition jusqu'en 2025, le temps de régler sa succession.

Évolution du nombre de membres, finances et autres

Les responsables ont fait une rétrospective de l'année écoulée de leur branche et présenté des thèmes d'actualité. Comme chaque année, l'AD a aussi apporté son lot de points administratifs. La directrice Tanja Brülisauer a présenté aux délégué-e-s le bilan et le compte de résultat 2023 ainsi que les derniers chiffres relatifs à l'évolution du nombre de membres, qui sont tout à fait positifs. Les délégué-e-s ont adopté le profil 2024 – le rapport d'activité de transfair – ainsi que le rapport de la CG. De plus, les personnes présentes ont approuvé le budget 2024 et la planification quinquennale. La fin de la manifestation fut également une réussite : Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, a informé sur l'état actuel des discussions avec l'UE, qui peuvent également avoir des conséquences importantes sur le service public.



Texte : Lea Lütthy,
responsable Communication

Lire le profil et
la résolution 2024





Comment allez-vous ?

L'enquête auprès du personnel, un baromètre de l'opinion des employé-e-s.

L'administration fédérale réalise chaque année des enquêtes auprès de son personnel. Quel est l'intérêt de ces sondages ? Quel est le degré d'anonymat des réponses ? Et qu'advient-il des résultats ? transfair fournit les principales réponses. Avant tout, il faut savoir que les enquêtes sont un outil important pour l'employeur, mais aussi pour le personnel.

Chaque automne, l'administration fédérale mène des enquêtes auprès du personnel : une enquête exhaustive tous les trois ans, un sondage auprès d'un échantillon de personnes les autres années. Ces enquêtes sont importantes tant pour l'employeur que pour les employé-e-s. Ces derniers peuvent ainsi signaler des problèmes dans un cadre anonyme. Il faut saisir cette opportunité.

Anonyme ? Oui, mais...

Quel est le degré d'anonymat réel de ces enquêtes ? Rassure-toi : l'employeur ne reçoit que le résultat et aucune donnée brute. Les données ne sont évaluées que lorsqu'au moins dix personnes ont participé. Il n'est donc pas possible de tirer des conclusions sur des individus.

Il en va autrement des commentaires. Ceux-ci sont extrêmement précieux, car ils permettent un retour d'information plus détaillé. Or, selon la manière dont ils sont rédigés, ils peuvent être attribués à l'une ou l'autre personne. Le traitement des commentaires est donc délicat – et très inégal. Il est important que les commentaires soient évalués. Mais ils ne devraient être accessibles qu'à un cercle très restreint de personnes – comme la direction et les RH. Malheureusement, tous les offices ne voient pas les choses de la même manière : les com-

mentaires sont parfois transférés. transfair conseille donc de faire preuve de prudence : veille à ce que tes commentaires ne permettent pas de tirer des conclusions sur toi !

Les résultats sont là – et maintenant ?

Les résultats sont disponibles depuis le début de l'année – on sait ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas. Le véritable travail ne commence que maintenant. Classiquement, les résultats sont évalués et discutés aux différents niveaux – jusqu'à la section, qui a ainsi la possibilité de définir plus clairement les problèmes et de proposer des mesures d'amélioration. Ces réactions remontent à leur tour au département, via la direction, et jusqu'au Conseil fédéral.

Cette démarche est juste et importante. Les employé-e-s ont le droit d'attendre que leurs réactions soient prises au sérieux et que les problèmes soient traités. Le personnel doit pouvoir s'impliquer dans ce processus dans un cadre protégé.

Et transfair ?

transfair a également étudié les résultats de l'enquête et les aborde avec les différents offices. C'est justement aux endroits où les résultats sont alarmants que le syndicat entretient un contact particulièrement étroit. transfair s'engage pour que les problèmes mentionnés soient suivis de mesures efficaces.

Texte : Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique



Compenser le renchérissement maintenant !

transfair demande la pleine compensation du renchérissement pour le personnel fédéral.

Depuis des années, le personnel fédéral perd du salaire en termes réels. Cela ne peut plus durer ! transfair se bat pour la pleine compensation du renchérissement pour 2025 ainsi que pour la compensation du renchérissement encore en suspens des dernières années. Le personnel fédéral soutient ces revendications par de nombreuses actions.

Le coup d'envoi a été donné par un pique-nique de protestation devant le Bernerhof le 27 mai 2024, suivi de nombreuses autres actions sur différents sites de l'administration fédérale, répartis dans toute la Suisse.

En collaboration avec les syndicats de la communauté d'intérêts du personnel de la Confédération, transfair avait appelé le personnel fédéral à s'engager pour une pleine compensation du renchérissement et contre les attaques visant les conditions de travail. Par son action, le personnel de la Confédération a donné un signal clair. Les images des différentes actions parlent d'elles-mêmes.

Compenser le renchérissement !

Un bon employeur compense le renchérissement. La ministre des finances Karin Keller-Sutter l'a confirmé à plusieurs reprises lors des négociations salariales. Seulement, jusqu'à présent, les paroles n'ont pas été suivies d'actes. Au contraire, depuis plusieurs années, l'administration fédérale ne compense qu'une partie du renchérissement !

Depuis 2022, les salaires réels du personnel fédéral ont baissé de 1,5 pourcent au total : tandis que les prix ont augmenté de 5,5 pourcent au cours des trois dernières années, les salaires n'ont augmenté que de 4 pourcent. Avec le même salaire, le personnel fédéral perd en pouvoir d'achat.

Et les perspectives sont sombres pour les années à venir : malgré un renchérissement pronostiqué de 1,5 pourcent, la ministre des finances n'entend consacrer qu'1 pourcent aux mesures salariales – le pouvoir d'achat va encore baisser ! Ce n'est pas possible !



Halte aux attaques contre le personnel fédéral !

La situation financière de la Confédération est tendue. Les luttes pour la répartition des budgets s'intensifient. Alors que la plupart des domaines – sécurité, formation, agriculture pour ne citer que ces exemples – disposent d'un puissant lobby au Parlement, le personnel de la Confédération en est dépourvu. Au contraire, l'UDC, le premier parti de Suisse en termes d'électeurs, a fait de la lutte contre le personnel fédéral son cheval de bataille. L'UDC veut réduire les dépenses de personnel de la Confédération de 1,5 milliard de francs. Les effets seraient dramatiques.



Deux interventions de l'UDC, visant à réduire massivement les cotisations patronales à la caisse de pension – avec de possibles pertes de rentes allant jusqu'à 20 pourcent – montrent

que de telles attaques sont dangereuses ! En unissant leurs forces, les syndicats ont pu les stopper. Mais seulement au deuxième conseil. Ces attaques toxiques avaient franchi le premier obstacle.

La pression sur le personnel fédéral est déjà énorme sans ces attaques du Parlement. Il y aura des coupes transversales annuelles dans le crédit du personnel jusqu'en 2027. De plus, un réexamen des tâches est en cours et devrait permettre d'économiser jusqu'à 4 milliards supplémentaires.

La ministre des finances doit agir

Le 3 juin 2024 – après la clôture de la rédaction – a lieu le deuxième tour des négociations salariales avec la ministre des finances. Les syndicats s'engageront avec force pour que les revendications du personnel de la Confédération soient entendues.

C'est maintenant à la conseillère fédérale Keller-Sutter de faire un pas vers ses collaboratrices et collaborateurs et d'inscrire au budget les moyens financiers pour la compensation du renchérissement. Le personnel fédéral a plus que mérité ce minimum de reconnaissance.

Texte : Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique





Résultats salariaux Poste 2024

Quelque 28'000 employé-e-s soumis à la CCT Poste profitent cette année d'une augmentation salariale de 1,7 pourcent.

Après des mois de négociations intenses et ardues entre les partenaires sociaux, les résultats sont enfin sur la table : le personnel soumis à la CCT obtient une augmentation de salaire nominale de 1,7 pourcent, qui sera versée rétroactivement à partir d'avril 2024. Les fourchettes salariales et le salaire minimum seront également relevés de 1,7 pourcent.

Cette année, la patience de toutes les parties concernées a été mise à rude épreuve. À la table des négociations, on a lutté sans relâche, tandis que le personnel concerné se demandait combien de temps ces discussions allaient encore durer. À juste titre, les demandes de membres impatientes se sont multipliées au fur et à mesure que les négociations avançaient.

Au terme de négociations exigeantes, il est désormais établi que 1,7 pourcent de la masse salariale sont mis à disposition pour des mesures salariales générales et individuelles en 2024.

Ce résultat tient compte d'une part de l'évolution des salaires dans la branche Poste/Logistique, d'autre part de l'évolution du coût de la vie en général. Par ailleurs, il tient compte de la situation économique de la Poste et de PostFinance, conformément aux dispositions de la CCT en vigueur.

Le salaire minimum augmente également de 893 francs et s'élève désormais à 53'396 francs par an, soit environ 4'100 francs par mois. Le personnel situé dans la partie inférieure des fourchettes salariales reçoit des attributions de la masse salariale supérieures à la moyenne, afin d'éviter que l'écart salarial ne se creuse davantage. Les limites supérieures et inférieures des fourchettes salariales selon CCT augmentent également de 1,7 pourcent.

Versement en juillet

Le résultat de ces négociations concerne environ 25'500 collaboratrices et collaborateurs soumis à la CCT Poste CH et quelque 2'800 employé-e-s soumis à la CCT PostFinance SA, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2024. Cela signifie que le personnel avec un contrat CCT recevra le versement cumulé avec le salaire de juillet. L'effet devrait se faire sentir en particulier dans les classes de revenus inférieures.

Les négociations pour d'autres domaines de la Poste vont suivre

Les négociations salariales se poursuivent de manière séparée pour Poste Immobilier Management et Services SA (IMS), PostLogistics SA, notime SA et CarPostal SA. Les résultats seront communiqués directement dans les sociétés concernées.

Les négociations sur la CCT toujours en cours

Parallèlement aux négociations salariales, les partenaires sociaux ont négocié la nouvelle CCT Poste CH et PostFinance SA ainsi que la CCT «faïtière». Les délégations des partenaires sociaux se sont mises d'accord sur des éléments essentiels et poursuivront les négociations dans les semaines à venir et, espérons-le, les concluront le plus rapidement possible. Une communication à ce sujet suivra en temps utile, dès que des accords auront pu être trouvés.

Conclusion

La délégation de négociation de transfair s'est battue sans relâche et avec beaucoup d'habileté pour obtenir un bon résultat pour le personnel de la Poste. Le syndicat transfair est soulagé que les longues négociations soient maintenant terminées et que le personnel soit enfin au clair sur son salaire pour 2024. L'augmentation du salaire minimum et le fait que les classes salariales inférieures profitent davantage des mesures prises sont des points positifs. C'est un pas important dans la bonne direction, car transfair est parvenu à réduire l'écart salarial entre les échelons salariaux inférieurs et supérieurs, ou en tout cas à éviter que l'écart ne se creuse encore. Même s'il y a encore de la marge sur certains points, le résultat est globalement acceptable.

Texte : Kerstin Büchel,
responsable de branche Poste/Logistique





Une nouvelle et meilleure CCT

Un accord a enfin été trouvé.

Un accord a enfin pu être trouvé pour améliorer significativement les salaires des employé-e-s de Presto. Avec cette convention, les salaires minimaux et ceux du personnel avec un salaire (souvent légèrement) supérieur augmenteront de façon continue chaque année jusqu'à atteindre un niveau correct.

La quatrième fois aura été la bonne : la dernière prolongation a permis d'aboutir à un accord durable et satisfaisant pour le personnel et l'entreprise. Ainsi, jusqu'en 2031, Presto s'engage à augmenter régulièrement les salaires et en contrepartie transfair et le personnel ont renoncé à des négociations salariales durant cette période, sauf en cas de forte inflation. Par la même occasion, une nouvelle CCT Presto entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024, et maintient les acquis des CCT précédentes, tout en intégrant ces augmentations.

Un long chemin pour arriver au but

Les dernières négociations auront duré presque deux ans. C'est pourtant le temps qui a été nécessaire pour aboutir à un accord, en faisant monter l'affaire jusqu'à la direction générale du groupe Poste. Ce n'était pas faute d'avoir essayé, mais la situation économique de l'entreprise avait empêché toute amélioration matérielle significative, à l'exception d'une augmentation de cinq centimes (!), et de l'adaptation du salaire

minimum applicable par la PostCom en 2023. Les négociations salariales annuelles ont ainsi eu un dénouement frustrant pour le personnel, qui a vu son pouvoir d'achat s'éroder ces dernières années. Ce n'est qu'en acceptant un accord de longue durée, garantissant à Presto une certitude de planification, et au personnel des augmentations continues en visant 21 francs (catégorie « semaine ») resp. 30 francs (catégorie « dimanche ») par heure, que le but recherché a enfin pu être atteint : une nouvelle CCT Presto meilleure que les précédentes.

Tout le monde est gagnant

Pour transfair, il était fondamental de ne pas augmenter uniquement les salaires minimaux, car cela devenait difficile pour le personnel au salaire légèrement plus haut et présent depuis longtemps. Le résultat est satisfaisant, avec une augmentation annuelle permettant d'atteindre à terme dans tous les cas le niveau du salaire minimum légal le plus bas, à savoir actuellement celui de Bâle-Ville. D'autre part, notre syndicat a beaucoup insisté sur une égalité de traitement entre la catégorie « semaine » et « dimanche ». C'est également chose faite.

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

Le plan social DMC est enfin signé

Les ex DMC ont leur plan social.

Après des semaines de négociation, les partenaires sociaux de la Poste ont pu se mettre d'accord sur un plan social correct pour DMC. Au terme d'échanges intenses, transfair est satisfait du résultat obtenu pour les quelques 4'000 personnes touchées par la fermeture de l'activité de distribution.

Le plan social est signé, et la longue incertitude prend fin pour les nombreuses personnes affectées par la fin de la distribution chez DMC. Pour transfair, il s'agit d'un soulagement, car la plupart des licenciements ont été prononcés plus ou moins en même temps que l'accord sur le plan social.

La priorité à l'emploi

Dès le départ, transfair n'a cessé d'insister sur la priorité à accorder à l'emploi. Tout d'abord à son maintien lors de la phase de consultation, et ensuite lorsqu'aucun poste (!) n'a malheureusement pu être maintenu, au fait que la Poste trouve des solutions pour les personnes licenciées. Ainsi, le plan social prévoit des mesures d'accompagnement telles que le coaching. D'autre part, la Poste a mis en place une plate-forme recensant des emplois adaptés au profil des ex employé-e-s de DMC, où 90 pourcent du personnel travaillait à l'heure et à des pourcentages très réduits, une typologie d'emploi peu commune.



Des indemnités dignes de ce nom

La perte d'un emploi comporte des pertes financières et une situation sociale chamboulée. Voilà pourquoi transfair a mis l'accent sur l'obtention d'indemnités de licenciement correctes, basées sur l'âge et l'ancienneté. Le syndicat a pu obtenir gain de cause, ainsi que des indemnités pour les nombreuses personnes retraitées. Enfin, les primes de fidélité sont garanties jusqu'à la fin 2024.

Le meilleur plan social est celui qu'on ne doit pas appliquer : transfair est satisfait, mais un constat amer reste : alors que la Poste est en général capable par son plan social et ses ressources de trouver des solutions d'emploi, elle a échoué à atteindre un résultat similaire pour ce qui reste la plus grosse restructuration de son histoire.

Congrès de branche à Wettingen

Le congrès de la branche Poste/Logistique placé sous le slogan « Grand cinéma » aura lieu **le 13 septembre 2024** à **Wettingen**. Inscris-toi jusqu'au 16 août 2024 au moyen du QR code ci-dessous. Le programme détaillé ainsi que d'autres informations suivront fin août.

Scanner le QR code pour s'inscrire au congrès de branche.



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

Un nouvel élan dans les organes de la branche ICT

De nouveaux membres renforcent le comité de branche.

Le comité de branche est très heureux d'accueillir de nouveaux membres. Outre un nouveau président, quatre nouveaux membres viennent renforcer le comité. La direction de la branche est en train d'élaborer un nouveau règlement de la branche ICT. Il y a également des nouvelles du comité d'entreprise.

transfair dit merci

Cela avait déjà été annoncé lors de la l'assemblée de branche de l'année dernière : Martin von Gunten prendra sa retraite à l'automne 2024, après de nombreuses années d'activité chez Swisscom et en tant que membre et président du comité de branche. transfair le remercie d'ores et déjà pour son engagement et son action, pour ses remarques perspicaces et son humour. Depuis le début de l'année, Claudia Bravo ne fait plus partie du comité de branche. Même si l'actuelle direction de la branche ICT n'a pu collaborer que brièvement avec Claudia, transfair la remercie également pour son engagement – notamment en tant que représentante du Tessin.

Nouveau président du comité de branche et nouveaux membres

La responsable de branche Marika Schaeren a pu convaincre Jean-Daniel Page – lui aussi collaborateur de longue date de Swisscom et engagé depuis plusieurs années auprès de transfair – d'occuper la fonction de président du comité de branche.

En outre, quatre nouveaux membres rejoignent le comité : Céline Wüst, Swisscom B2B ; Markus Dällenbach, Swisscom INI ; Daniel Egger, Swisscom INI et Léa Desbiolles, Swisscom Communication. Ces personnes s'ajoutent aux membres actuels du comité de branche : Brigitta Rudolf, Swisscom B2C ; Marcel Probst, Swisscom B2B ainsi qu'Oliver Gilgen, cablex. Les meilleures conditions sont donc réunies pour un comité de qualité, diversifié et engagé, basé sur la confiance, l'ouverture et l'estime mutuelle, afin d'aborder les thèmes importants de la branche.

Élaboration du règlement de branche ICT

La direction de branche est en train d'élaborer un nouveau règlement de branche ICT qui vise à clarifier les tâches et les compétences des différents organes. Les délégué-e-s pourront consulter et adopter ce règlement lors de l'assemblée de branche du 24 octobre 2024.

Workshop sur la culture de la peur et sur l'importance de la sécurité psychologique

Outre l'organisation de l'assemblée de branche 2024, la direction de branche prévoit également un workshop pour les membres du comité d'entreprise ICT sur le thème « La culture de la peur et l'importance de la sécurité psychologique ». Ce workshop aura lieu le 17 septembre à Berne. Un « Save the Date » a déjà été envoyé à cet effet, les détails suivront.

Texte : Marika Schaeren,
responsable de branche ICT



De nouvelles idées au comité de branche

transfair s'entretient avec Léa Desbiolles.



Léa Desbiolles représente désormais Swisscom au sein du comité de branche. transfair s'est entretenu avec elle de son parcours, de sa motivation et de ce qui lui donne de l'énergie. Elle a une idée précise de ce qui est important dans le monde du travail et de la manière d'y parvenir.

Léa, parle-nous de toi, qui es-tu ?

Je travaille chez Swisscom où j'ai commencé par un apprentissage d'employée de commerce. Ensuite, je suis passée par Wingo et le Junior Center (centre RH pour apprenants). Désormais, je travaille au service de la communication. Durant mon temps libre, j'aime être dans la nature, faire du footing et découvrir de nouveaux paysages à vélo.

Dans quel service de la communication travailles-tu et quelles sont vos tâches ?

Je travaille dans l'équipe de l'Antenne Romande, nous sommes cinq personnes. Nous nous occupons de la communication interne et externe, des relations avec les médias et des relations publiques.

Depuis combien de temps travailles-tu chez Swisscom ?

J'ai commencé mon apprentissage en août 2018. Cela fait maintenant presque six ans, et je ne me suis pas encore ennuyée chez Swisscom (sourit).

gues. J'aime aborder et discuter de différents thèmes et points de vue et contribuer ainsi aux intérêts de l'entreprise.

Qu'est-ce qui te motive, et quels sont les thèmes que tu trouves importants dans le monde du travail ?

Je suis convaincue que nous devons nous impliquer et nous engager activement pour apporter des changements. Notre entreprise est en constante évolution. De nouveaux produits, la numérisation, les exigences de la clientèle, les réglementations et bien d'autres aspects posent de nouveaux défis.



En tant que jeune collaboratrice, je peux considérer l'existant sous un nouvel angle et faire bénéficier le comité de branche de nouvelles idées.



As-tu une devise de vie ?

Une phrase de l'académicien Jean d'Ormesson : « Merci pour les roses et merci pour les épines ». Cette citation illustre le fait que chaque événement, qu'il soit positif ou négatif, contribue au développement personnel. Ce constat me donne la direction à suivre : aller de l'avant.

Il est essentiel de trouver le bon équilibre. C'est pourquoi l'accès à la formation continue et au développement personnel sont d'une importance capitale pour moi.

Quelle est ta motivation pour faire partie du comité de branche ?

Le travail syndical m'intéresse depuis longtemps. S'y engager est un défi pour moi, et c'est très instructif. Lors des discussions et durant les séances, j'apprends beaucoup de choses nouvelles, notamment sur d'autres secteurs de Swisscom. En tant que jeune collaboratrice, j'ai la possibilité de considérer l'existant sous un nouvel angle et d'intégrer mes idées. De plus, je suis très motivée pour mettre mon énergie au service de mes collè-

Texte : Marika Schaeren, responsable de branche ICT



Renforcer le fret ferroviaire

Début des débats parlementaires sur la révision totale de la loi sur le transport de marchandises.

Dans le cadre de la consultation sur l'aménagement futur du transport de marchandises par le rail, la plupart des prises de position ont indiqué qu'il fallait donner une perspective au fret ferroviaire. C'est également l'avis de transfair, qui a présenté des analyses et des revendications en ce sens.

Le trafic intérieur et d'import-export par le rail est important pour l'approvisionnement du pays dans toutes les régions. Il garantit un transport fiable sous la forme de trafic par wagons complets isolés (TCWI), par train complet ou en trafic combiné. La contribution durable au climat est convaincante. transfair se penche ci-après sur le processus politique actuel, dans lequel il s'agit d'accorder au transport de marchandises les moyens

d'automatiser et de moderniser le système de réseau. La mise en œuvre de la transformation aux CFF est également centrale, car elle est pertinente pour les collaborateurs.

Processus politique

La Confédération a abordé les bons sujets. La migration coordonnée pour regrouper et détacher les locomotives et les wagons, l'attelage automatique numérique (DAC, de l'anglais digital automatic coupling) a le potentiel d'augmenter la part du rail dans le transport de marchandises. Le financement prévu par la Confédération est indispensable, car les entreprises ne peuvent pas supporter seules les investissements. Le soutien financier du TCWI est également important pour pouvoir

proposer un réseau attractif. L'utilité économique justifie des investissements élevés. transfair recommande de tenir compte des points suivants :

- L'automatisation nécessite une formation et un perfectionnement continus du personnel. Cela doit être prévu dans les ressources financières.
- En plus du DAC, il faut tenir compte d'éléments tels que l'essai de frein automatique ou la technologie des capteurs. Ni l'horizon temps actuellement prévu, ni la contribution à l'investissement ne sont suffisants pour la migration vers le DAC. Cela signifie qu'il faut prévoir dès aujourd'hui un versement complémentaire. Le syndicat propose les solutions suivantes : prolonger à 12 ans maximum et doubler la contribution unique à 360 millions de francs. Ainsi, les chances de réussir la transformation de manière globale augmentent.
- L'encouragement du TCWI et de l'offre de réseau nécessite plus de temps et de budget. C'est pourquoi il faut d'ores et déjà compter avec un maximum de 12 ans et trois tranches financières de 300 millions de francs chacune. En l'espace de quatre ans seulement, le TCWI peut difficilement s'auto-financer.



swiss olympic Member

L'Union sportive suisse des transports publics (USSC) encourage le sport amateur dans le but de diffuser un mode de vie sain et une organisation judicieuse des loisirs du personnel des entreprises de transport public.

En tant qu'Union sportive suisse des transports publics, nous représentons :

- 38 associations sportives
- 5'200 membres
- 15 disciplines sportives

L'USSC organise des compétitions nationales et internationales ainsi que des cours pour les membres de l'Union.

Il y a certainement quelque chose pour toi aussi !

Pour plus d'informations, visitez le site www.ussc.ch et venez nous rendre visite.

- Les milieux politiques doivent renoncer à exiger explicitement la rentabilité propre du TCWI dans la loi sur le transport de marchandises. En effet, elle n'est pas garantie, même après une longue phase d'investissement et de transformation. En lieu et place, la Confédération doit pouvoir indemniser le TCWI pour une durée illimitée.
- Le remboursement de la redevance sur le trafic des poids lourds liée aux prestations (RPLP) doit être maintenu comme incitation pour les transporteurs routiers. Les contributions de transbordement et de chargement peuvent servir à renforcer les installations.
- La loi doit prévoir un objectif de transfert modéré en faveur du transport de marchandises par le rail. Un scénario envisageable est celui où le trafic intérieur et d'import-export par le rail croît proportionnellement au trafic global de marchandises.

Selon l'avancement des débats parlementaires, le financement de la transformation débutera en 2025 ou 2026. transfair reste mobilisé sur le plan politique.

Mise en œuvre chez CFF Cargo

Avec le programme « G-Genesis », les CFF s'attaquent à la transformation. Ils prévoient déjà les premières adaptations de la production en fonction des évolutions conjoncturelles et des gains d'efficacité. Pour transfair, il est essentiel que la transformation se fasse en accord avec le processus politique. Durant cette phase de mutation, le métier actuel doit être sauvegardé. En même temps, il est important de bien gérer le personnel afin de le préparer aux changements. Le syndicat s'oppose à une transformation ou même à un démantèlement trop rapides du réseau, notamment pour garder les clients Cargo ou en gagner de nouveaux. La transformation nécessite de la patience et non une rentabilité propre le plus vite possible. transfair suit de très près les prochaines étapes.

Texte : Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics



TPG : une étape a été franchie

Le personnel accepte le protocole d'accord.



Entre les syndicats et la direction des Transports publics genevois (TPG), les fronts étaient durcis depuis des mois. Un préavis de grève n'a été levé qu'à la dernière minute. Mais les syndicats ont négocié fermement afin de trouver un accord. La direction reconnaît pour la première fois la pénibilité encourue par le personnel de conduite et prend des mesures immédiates pour l'atténuer.

Une lutte acharnée pour parvenir à un accord

Pendant des mois, les négociations pour de meilleures conditions de travail n'ont pas abouti, si bien que les syndicats ont déposé un préavis de grève pour le 31 janvier 2024. Pour l'éviter, la direction des TPG et les syndicats se sont engagés à mener des négociations intensives. La direction a fini par proposer au personnel deux paquets de mesures différents, fermement rejetés par le personnel et les syndicats, car les TPG exigeaient des contreparties qui auraient encore détérioré la situation de travail (passage à une semaine de 40 heures, modification défavorable du régime de vacances etc.). C'est pourquoi le préavis de grève a été réactivé le 11 avril 2024, et les parties ont repris les négociations.

Les revendications du personnel globalement satisfaites

L'accord tant attendu a été conclu le 6 mai. Le protocole d'accord comprend notamment les améliorations suivantes et répond majoritairement aux revendications du personnel :

- Une revalorisation salariale de 1,2 pourcent, qui s'ajoute au 1 pourcent obtenu en janvier 2024.
- Tranches de conduite de 4,5 heures maximum à partir du 19 août 2024, et maximum 4 heures à partir du changement d'horaire de décembre 2025 au plus tard.
- Introduction de 5 plages voltige, soit 2 de plus qu'aujourd'hui, au plus tard au changement d'horaire de décembre 2025.
- Gel du financement des parkings jusqu'à fin 2025 : des négociations sont prévues l'année prochaine. D'ici là, rien ne change.

Compensation en temps pour horaires de conduite pénibles

Afin de répondre à la préoccupation première qu'est la diminution de la pénibilité à la conduite, un groupe de travail a été mis en place et travaille déjà à la refonte complète des horaires. Pour soulager le personnel, des compensations en temps seront accordées lorsque que des horaires comprenant des facteurs de pénibilité seront effectués. Ceci correspond à plus de 3'300 jours de congés supplémentaires qui seront accordés au personnel chaque année. Cette mesure est mise en œuvre le 1^{er} juin déjà. C'est la première fois que l'entreprise reconnaît la pénibilité du travail à la conduite.

transfair ne peut que saluer ce résultat. L'accord a encore un potentiel d'amélioration, mais il répond majoritairement aux revendications du personnel et reconnaît enfin la pénibilité du travail à la conduite. D'autres dossiers attendent les partenaires sociaux (caisse de pension, statut du personnel, refonte des horaires etc.), en espérant que le dialogue social demeurera aussi constructif que lors de ces dernières négociations.

Texte : Olivier Hählen, responsable région Ouest et chargé du partenariat social TPG

Scanne le QR code pour accéder à l'ensemble des améliorations négociées.



Élection CoPe CFF

Bojan Trajilovic renforcera la commission du personnel à partir du 1^{er} juillet 2024.



Dans le cadre des élections complémentaires annuelles pour les sièges vacants de la commission du personnel (CoPe), le membre de transfair Bojan Trajilovic s'est imposé pour la CoPe « Surface Infrastructure Disponibilité et entretien région Ouest ». Il a également été élu à la CoPe « Division Infrastructure ».

transfair se réjouit de disposer de deux nouveaux sièges CoPe à la Division Infrastructure et adresse ses félicitations à Bojan Trajilovic. Silvio Heer, qui avait été élu tacitement dans la zone de distribution Zurich Ouest, a malheureusement dû renoncer pour des raisons personnelles.

L'effet participation

Les membres des représentations du personnel dans les entreprises contribuent considérablement aux bonnes conditions de travail. En principe, les CoPe représentent l'ensemble du personnel, grâce à leurs connaissances spécialisées. Elles peuvent attirer l'attention des syndicats sur les thèmes pertinents. De ce point de vue, les représentantes et représentants de transfair contribuent également à améliorer la capacité d'action du syndicat. En soutenant la formation et en conseillant les membres dans l'accomplissement de leurs tâches, transfair confère une valeur ajoutée aux membres de CoPe. Un partenariat social réussi est précieusement soutenu par des CoPe qui fonctionnent bien : une situation gagnant-gagnant pour l'ensemble du personnel des CFF.

Texte : Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Faire du sport avec l'USSC

Rester en forme grâce à l'Union sportive suisse des transports publics.



L'Union sportive suisse des transports publics (USSC) a pour but de diffuser un mode de vie sain auprès du personnel des transports publics. L'union sportive représente 15 sports et compte quelque 5'200 membres – dont le président de branche Bruno Schächli qui parle ici de son expérience avec l'USSC.

Tu es membre de l'USSC – quelle est ta motivation ?

Depuis près de deux ans, je suis membre de l'EBCW Winterthur et de l'USSC. Je pratique du sport depuis plus de 20 ans (unihockey, tennis de table, tennis). Le sport favorise le travail d'équipe, la détermination et le fair-play.

Dans quel sport t'engages-tu, et pourquoi ?

À l'EBCW, je m'entraîne au badminton. En tennis de table, je participe aux championnats suisses, et je suis deux fois vice-champion de Suisse dans la catégorie « loisir ». Je fais désormais partie de la commission technique et je vais diriger les championnats suisses.

Que souhaites-tu donner à l'USSC pour l'avenir ?

J'aimerais qu'un plus grand nombre de jeunes sportifs des TP participent à l'USSC. C'est

formidable qu'il existe une organisation aussi conviviale que l'USSC – un grand merci ! Les membres ont accès à de nombreux sports différents – il y en a pour tous les goûts. Chers membres TP de transfair, j'aimerais vous motiver à pratiquer un sport au sein de l'USSC. Osez et amusez-vous ! Les apprenants sont également les bienvenus !

Pour en savoir plus : www.ussc.ch

Texte : Lea Lüthy, responsable Communication

À propos :

Bruno Schächli travaille depuis bientôt douze ans aux CFF. Il est membre de transfair depuis dix ans, dont cinq ans comme président de branche TP.

Agenda

Bien informé-e

Info Magazine 2024

Prochaines parutions :

N° 3, 23 septembre ;
délai d'insertion : 14 août 2024

N° 4, 9 décembre;
délai d'insertion : 30 octobre 2024

Toutes les branches

Pensionierte Bern
Jahresabschluss/Weihnachtsfeier
Montag, 9. Dezember 2024

Der besinnliche Jahresabschluss findet wie gewohnt im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz, statt. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Zeit: 14.00 bis ca. 17.00 Uhr

Infos gibt es bei

Charles Furrer: T 031 931 53 67;
M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung: Wettsteinplatz –
Gartenrestaurant Gröttli
Mittwoch, 3. Juli 2024

Wir treffen uns beim Wettsteinplatz/Theodorsgraben um 13.30 Uhr. Von dort aus laufen wir ca. 1 Stunde, bis wir bei Irene im Gröttli eintreffen. Nichtwandernde fahren mit dem Bus 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmendstrasse aus und gelangen links über die Landauerstrasse ins Gartenrestaurant Gröttli (ca. zehnmütiger Fussmarsch).

Infos gibt es bei

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

Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung: Lausen-Ramlinsburg
Montag, 5. August 2024

Besammlung um 12.40 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Wir fahren mit der S3 um 13.01 Uhr nach Lausen und laufen in einer Stunde nach Ramlinsburg auf den Hof Langacker Ramlinsburg. Nichtwandernde haben Pech, es fährt kein Postauto zwischen 13.39 Uhr und 15.57 Uhr nach Ramlinsburg.

Infos gibt es bei

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Jahresausflug Innerschweiz

Montag, 2. September 2024

Mit dem Car von Heinz Frei – Reisen fahren wir Richtung Innerschweiz. Besammlung ist um 8.00 Uhr Gartenstrasse Basel (Busterminal). Abfahrt um 8.15 Uhr Richtung Wikon (Kaffeehalt). Weiter geht es Richtung Entlebuch. Um 11.30 Uhr schweben wir mit der Gondel auf die Marbachegg und gönnen uns dort das Mittagessen. Am Nachmittag geht es in die «Kambly Erlebniswelt», dann retour durchs Emmental nach Basel.

Infos gibt es bei

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

Poste/Logistique

Congrès de branche 2024
Vendredi, 13 septembre 2024

Cette année, le congrès de branche aura lieu à **Wettingen**. Le comité de branche se réjouit de ta participation.

Scanner le QR code
pour s'inscrire au
congrès de branche.



ICT

Assemblée de branche 2024

Jeudi, 24 octobre 2024

Cette année, l'assemblée de branche aura lieu à **Berne**. L'équipe de la branche se réjouit de ta participation !

Scanner le QR code
pour s'inscrire au
congrès de branche.



Transports publics

Congrès de branche 2024
Jeudi, 7 novembre 2024

Cette année, le congrès de branche aura lieu à **Thoune**. L'invitation officielle sera envoyée aux délégué-e-s en septembre.

Administration publique

Assemblée de branche 2024
Jeudi, 17 octobre 2024

La seconde assemblée de branche 2024 aura lieu à **Mendrisio**. L'invitation officielle suit avec le magazine no. 3 en septembre.

Visite du Palais fédéral avec Greta Gysin

Lundi, 9 septembre 2024

De 12h à 13h (Arrivée pour le contrôle de sécurité à 11h30)

Tu as toujours voulu voir le Palais fédéral de Berne de l'intérieur, et vivre en direct le lieu où sont prises toutes les décisions politiques importantes pour notre pays ? Alors participe à la visite guidée avec Greta Gysin, conseillère nationale et présidente de transfair.

50 personnes au maximum peuvent participer à la visite. Les places seront attribuées selon l'ordre d'arrivée des inscriptions.

Inscriptions

Par mail à Fritz Bütikofer, fritz.buetikofer@transfair.ch



Davantage de budget pour les vacances et les loisirs



Reka-Pay: avec un rabais chez transfair

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

Offrez-vous plus pour votre budget et payez vos vacances et vos loisirs en Suisse avec Reka-Pay. reka.ch

REKA, POUR ENCORE PLUS.

reka ARGENT

Pour finir

L'intelligence artificielle – la solution à tous les problèmes ?

Ilya Sutskever, ancien scientifique en chef d'Open AI – actuellement la plus importante entreprise dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) – croit fermement que l'IA peut résoudre tous les problèmes de l'humanité. Présenter les avancées technologiques comme une panacée, voire comme des dieux, a toujours été une stratégie répandue pour gagner de l'argent et du pouvoir. Le terme même d'« intelligence artificielle » est une exagération, car il s'agit avant tout de logiciels capables de traiter d'énormes quantités de données, de reconnaître des structures et d'en tirer des conclusions logiques, mais ils manquent néanmoins d'une véritable intelligence.

Il n'empêche que les capacités de ces logiciels sont effectivement très vastes. Ils posent aux employeurs et à leurs représentant-e-s des questions anciennes et nouvelles : comment veiller à ce que tous les employé-e-s gardent une bonne place dans le monde du travail ? Comment garantir que les décisions importantes soient prises par des êtres humains, et non par des machines, et que les libertés soient préservées malgré l'augmentation massive des possibilités de surveillance ? Comment maintenir la confiance dans les informations, si textes et images peuvent être fabriqués artificiellement ? En tant que représentant-e-s du personnel, il est de notre devoir de répondre à ces questions. Enfin, il faut aussi se demander quels sont les vrais problèmes de l'humanité, et si la technologie est vraiment la solution. Ma réponse personnelle est non. J'espère plutôt que notre société sera capable d'augmenter considérablement son intelligence sociale.

Thomas Bauer

responsable politique économique chez Travail.Suisse



Parrainer et recevoir une prime !

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

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

Parrainer et recevoir une prime de 100 francs

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



Scanner le QR code
pour en savoir plus. 