

A man with a beard and tattoos, wearing a white t-shirt and dark overalls, is shown in a warehouse setting. He is looking upwards with his eyes closed and his hand pressed against his forehead, suggesting stress or exhaustion. The background consists of wooden shelving units filled with cardboard boxes.

transfair

N° 2 Juin 2023

magazine

Le journal des membres transfair.ch

Trop de travail rend malade
Pourquoi le stress n'épargne pas le service public

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Le congrès 2023 placé sous le signe de l'inflation	05
Stress dans le service public	06
RESPECT8-3.CH et l'égalité salariale	09
Ressources humaines	22
Agenda	23
Pour finir	23

ICT

Adieu & Merci Robert	10
De nombreuses améliorations dans la nouvelle CCT Swisscom	12
Entretien avec Brigitta, représentante du personnel Swisscom	13

Poste/Logistique

Entretien avec Georg, CoPe	14
Participe à l'enquête CCT	15

Administration publique

Encore des économies ...	16
Anja Schuler – nouvelle élue à l'OPC de PUBLICA	17

Transports publics

Stop aux agressions contre le personnel des TP !	18
Le personnel des locomotives face à la surstimulation des sens	19
Points chauds politiques dans les transports publics	20
Le comité de branche met le cap vers de nouveaux horizons	21

Editorial



Chère lectrice, cher lecteur,

Le stress est omniprésent – et peut devenir un cauchemar. Un chercheur de l'université de Stanford est même arrivé à la conclusion que 95 pourcent de toutes les maladies sont dues au stress. Il est important de se préoccuper de son propre bien-être et de trouver un équilibre face au stress de la vie quotidienne. Dans mon cas, c'est dans la pratique du yoga que je puise calme et force. Mais les effets à long terme du stress sont si graves que les milieux politiques et les employeurs doivent eux aussi prendre leurs responsabilités ! transfair s'engage résolument pour que les sources de stress dans le service public soient réduites – pour que le personnel puisse de nouveau respirer. Découvre à ce propos notre article principal dès la page 6.

L'inflation est une autre source de stress : ainsi, le congrès du syndicat était entièrement placé sous le signe de l'inflation. Les délégué-e-s ont adopté une résolution générale pour le maintien du pouvoir d'achat. Tu trouveras de plus amples informations à ce sujet à partir de la page 5.

Dans les autres pages du magazine, tu découvriras ce qui occupe les branches : parce que la Confédération a enregistré un déficit important en 2022, la frénésie d'économie sévit désormais dans les offices. transfair fait tout pour éviter les pertes d'emplois. Dans les transports publics, le syndicat se bat pour que le Conseil fédéral et le parlement résistent à la pression de l'UE et ne libéralisent pas le transport ferroviaire international de voyageurs. Il y a des nouvelles réjouissantes chez Swisscom : grâce à transfair, le personnel profite d'une nouvelle CCT qui offre des améliorations sensibles pour tous. Et à propos de CCT, transfair lance une grande enquête sur la CCT et veut ainsi connaître, pour les prochaines négociations, les points sur lesquels le personnel de la Poste souhaite des améliorations.

Lea Lüthy
responsable suppléante Communication



Informations intéressantes

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

transfair

En route pour Berne ; déposer le référendum sur la LPP

Conjointement avec d'autres acteurs du paysage syndical, transfair avait lancé un référendum contre la réforme prévue de la prévoyance professionnelle. Ça y est : les signatures pour le référendum sont réunies. Les signatures nécessaires ont été remises à la Chancellerie fédérale le 27 juin 2023.

Nadia Ghisolfi – première citoyenne tessinoise

Toutes nos félicitations, chère Nadia ! Non seulement la responsable de la région Sud a récemment été réélue au Grand Conseil du Tessin ; elle sera également pendant une année la présidente du « Gran Consiglio » et ainsi première citoyenne du canton. transfair se réjouit de ce succès.

Transports publics

leV – Rencontre à Saint-Gall

La rencontre annuelle de leV (Communauté d'intérêts des syndicats des transports européens) a eu lieu du 26 au 28 juin 2023. Le thème principal était « -/-/m-f-d – le langage inclusif dans le monde du travail : nécessaire ou exagéré ? ». Diverses entreprises ont montré par des exposés comment elles gèrent cette question. La participation d'Yves Baden, responsable RH des chemins de fer luxembourgeois, était particulièrement réjouissante.

Outre le thème principal, les participant-e-s ont également abordé les problèmes actuels dans les différents pays, dont notamment la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et ses conséquences pour le personnel en place.

Administration publique

La loi sur les douanes sur la mauvaise voie

Alors que la révision de la loi sur les douanes avait franchi de justesse l'obstacle de la Commission de l'économie et des redevances (CER) du Conseil national, celle-ci est revenue sur sa décision : elle demande quand même le renvoi de l'objet au Conseil fédéral.

Si cette décision devait être confirmée par le parlement, la révision retournerait à la case départ. Le délai jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur les douanes risque alors d'être long. Dans l'intervalle, transfair clarifie avec les autres partenaires sociaux les conséquences sur la réorganisation et les conditions de travail du personnel.

ICT

CCT cablex

transfair a annoncé en mai 2023 que les négociations de la CCT Swisscom ont pu être menées à bien avec succès. Cette conclusion s'accompagne du lancement des négociations CCT pour cablex. Les partenaires sociaux se sont réunis pour un premier round de négociation le 25 mai 2023. Objectif de transfair : reprendre pour cablex les améliorations de la CCT Swisscom.

Convention d'affiliation Swisscom Services SA et Swisscom Broadcast

Jusqu'ici, les partenaires sociaux réglaient les conditions cadre en matière de droit du travail chez Swisscom Services et Swisscom Broadcast par le biais d'une convention d'affiliation à la CCT de Swisscom ; cela ne va pas changer. transfair a négocié avec succès : chez Swisscom Broadcast, il n'y a pas de différence par rapport à la CCT Swisscom. Swisscom Services se positionne avec quelques écarts minimes. Les conditions sont toujours nettement supérieures au standard de la branche des centres de contact.



Scanne le
QR code pour
en savoir plus.

Poste/Logistique

Anniversaire PostCom

Le 3 mai 2023, la Commission fédérale de la poste PostCom a fêté ses 10 ans dans le cadre d'une conférence d'une journée au centre Paul Klee à Berne. La présidente Anne Seydoux-Christe ainsi que de nombreuses personnalités représentant la Confédération, la Poste, les milieux scientifiques et d'autres groupes d'intérêt ont pris la parole. Les défis du service universel et les besoins de la Poste de demain ont été abordés sous différents angles. Seul le point de vue des partenaires sociaux n'y était pas représenté, au grand regret de transfair. Car il existe également un échange intensif avec la PostCom, dernièrement en amont de l'adaptation des salaires minimaux.

Plus d'infos sur
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: Aline Leitner & Lea Lüthy; **annonces:** Banque CLER, Mercedes; **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:** Yuri Arcurs/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, dusan petkovic/AdobeStock, Prostock-studio/AdobeStock, QUALITYSTOCKARTS/AdobeStock, Marko Ristic/AdobeStock, SBB CFF FFS, Swisscom, transfair, Travail.Suisse. **tirage certifié par la REMP 2022:** 2164 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

Congrès 2023

L'inflation et le maintien du pouvoir d'achat au cœur du congrès.

Une centaine de membres de transfair se sont réunis le 26 mai 2023 à Berne pour le congrès du syndicat. Des thèmes importants ont été discutés, comme le maintien du pouvoir d'achat. En outre, les participant-e-s ont adopté cinq résolutions. Le conseiller fédéral Albert Rösti a fait une apparition.

La présidente de transfair Greta Gysin a mené le congrès de main de maître et rendu un hommage émouvant au co-président Thomas Ammann, décédé en 2022.

Préserver le pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat du personnel du service public a été au centre du congrès. Dans son exposé, le surveillant des prix Stefan Meierhans a fourni des informations passionnantes à ce sujet. Ensuite, les délégué-e-s ont adopté la résolution générale de transfair : « Préserver le pouvoir d'achat ». transfair revendique la compensation intégrale, sans exception, du renchérissement pour 2023, ainsi qu'un financement complémentaire du renchérissement résiduel pour 2022.

Des résolutions variées dans les branches

La diversité des thèmes des résolutions de branche montre à quel point les champs d'action sont variés au sein des branches de transfair :

La résolution de la branche ICT demande aux milieux scientifiques, économiques et politiques des mesures concrètes pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et pour soulager les entreprises et leur personnel.

Dans la branche Poste&Logistique, tout tourne autour du stress : trop souvent, les processus de travail ne se déroulent pas sans heurts, ce qui fait augmenter le stress pour le personnel. Des mesures s'imposent.

Dans la branche Transports publics, transfair se positionne contre l'ouverture du rail suisse à transport international de voyageurs et demande au Conseil fédéral et au parlement de garantir vis-à-vis de l'UE le modèle de coopération qui a fait ses preuves. Cela permet de protéger le système de TP hautement qualitatif en Suisse ainsi que son personnel.

Pour combler le déficit 2022, la Confédération fait des économies rigoureuses – les crédits de matériel et de personnel sont réduits de 2 pourcent. La résolution de l'administration publique demande des règles claires et uniformes et une protection contre la suppression de postes et contre des charges supplémentaires pour le personnel.

Rapport annuel, élections etc.

Les délégué-e-s ont adopté le profil, les comptes de résultat 2022, le budget 2023 et la planification quinquennale. Markus Mathys (sortant) et Daniel Egger (nouveau) ont été élus à la commission de gestion (CG). transfair remercie Paul Wasser, membre de longue date de la CG, pour son engagement. Martin von Gunten a été réélu au comité de transfair.

Allocution du conseiller fédéral

En raison de son agenda chargé, Albert Rösti, conseiller fédéral et ministre des transports et de la communication, n'a pu participer que de manière numérique. Il a adressé un message vidéo au congrès de transfair

Scanne le QR code pour accéder aux résolutions et à l'allocution du conseiller fédéral Albert Rösti.



Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Le stress dans le service public

Pourquoi le stress lié au travail n'épargne pas le service public.

Les salarié-e-s en Suisse sont de plus en plus stressé-e-s. C'est ce que montre une nouvelle analyse de Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses. Ce genre d'analyse ne tient souvent pas compte du service public, sous prétexte que le stress n'y serait pas un problème. C'est faux ! Le stress n'épargne pas le service public, les sources de stress sont multiples. transfair s'est penché sur la question.

Augmentation générale du stress lié au travail

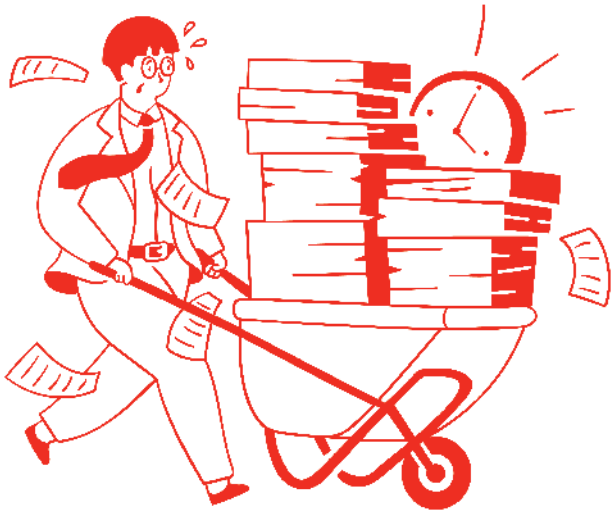
Le stress et l'épuisement liés au travail ne cessent d'augmenter chez les salarié-e-s. Telle est la conclusion d'une analyse complète du « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair. Selon cette enquête, l'épuisement émotionnel des salarié-e-s a augmenté de 4 pourcent entre 2016 et 2022, passant de 36 à 40 pourcent.

Ces dernières années, le stress est devenu un problème notoire dans le monde du travail. Cela se traduit entre autres par le fait que deux tiers des salarié-e-s travaillent au moins occasionnellement durant leur temps libre pour répondre à leurs exigences professionnelles.

Le stress rend malade

Le stress lié au travail peut rendre malade. L'analyse montre une hausse des maladies psychiques depuis plusieurs années, ainsi que l'illustrent les chiffres de l'assurance invalidité : entre 1995 et 2021, les maladies psychiques ont augmenté de 21 pourcent. L'enquête suisse sur la santé confirme cette tendance peu réjouissante : entre 2012 et 2017, les symptômes de dépression ont nettement augmenté. D'autres conséquences du stress peuvent être les maux de dos, les troubles du sommeil ou les maladies cardio-vasculaires.





Stress dans le service public : un problème, ou pas ?

Selon une idée largement répandue, les salarié-e-s du service public vivent au pays de Cocagne où le stress n'existe pas. Mais la réalité est toute autre ! Le thème du stress est omniprésent, aussi dans le service public. Les sources sont multiples et ont malheureusement tendance à augmenter. Chaque branche de transfair y est confrontée.

Dans l'administration publique, on économise et on réorganise

Les réorganisations sont un sujet récurrent. L'Office fédéral de la douane et de la sécurité aux frontières en est un exemple frappant : ce qui est supposé améliorer l'efficacité et l'efficience ne crée actuellement que du stress parmi le personnel, à tous les niveaux hiérarchiques. Depuis 2022, on parle de regrouper la douane et le Corps des gardes-frontière, ce qui entraîne pour de nombreux salarié-e-s de nouvelles fonctions avec des profils d'activité et des modes d'engagement complètement nouveaux. Or, les détails sont encore en grande partie inconnus. Ce manque de clarté est synonyme d'incertitude et un important facteur de stress.

Les économies sont tout aussi omniprésentes que les réorganisations. La Confédération a bouclé ses comptes sur un déficit de 4,3 milliards de francs. Par conséquent, chaque département et chaque institution doit économiser 2 pourcent – aussi sur le personnel. Autrement dit : des emplois pourraient ne pas être repourvus ou carrément supprimés. Si un poste n'est pas repourvu, cela augmente la charge de travail pour les autres salarié-e-s ; la suppression de postes crée un climat de peur.

Branche ICT : toujours plus avec toujours moins de personnel

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée concerne toutes les branches, mais plus particulièrement le secteur ICT. Les postes vacants le restent plus longtemps. Pendant ce temps, les autres salarié-e-s doivent assumer davantage de tâches.

La numérisation galopante est un autre facteur de stress. Elle oblige le personnel à s'adapter en permanence à de nouvelles exigences et à maintenir leurs compétences à jour par

la formation continue, voire une réorientation. De nombreux salarié-e-s peinent à supporter cette pression constante et ce sentiment de « ne plus être à la hauteur » et décident de quitter l'entreprise. D'autres n'arrivent effectivement pas à suivre et sont finalement remerciés par leur employeur. Des salarié-e-s fidèles depuis des années sont ainsi parfois contraint-e-s à chercher un nouvel emploi. Chez Swisscom notamment, ce cas de figure se multiplie et porte le nom de « skill change ».

Un manque de prévisibilité et des objectifs de vente irréalistes chez Poste & Logistique

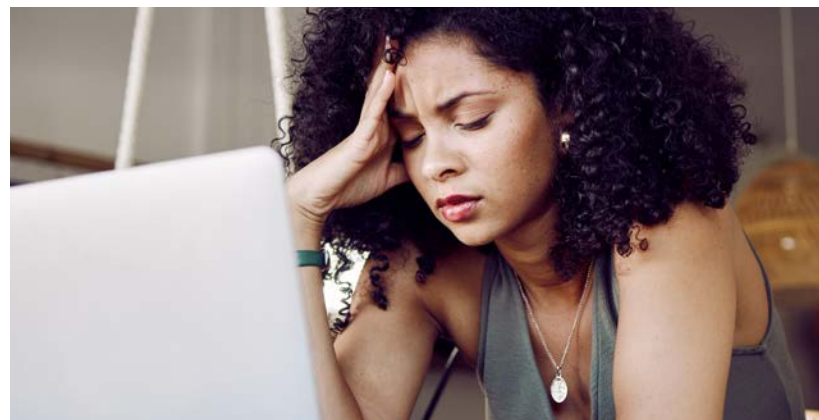
Dans les services logistiques de la Poste, ce sont surtout les fluctuations du volume de colis, les livraisons express, les colis lourds et le trafic des fêtes avec une distribution complète durant cinq samedis à partir du « Black Friday » qui sont des facteurs de stress permanents. Ce manque de prévisibilité représente un immense défi pour le personnel.

Chez RéseauPostal notamment, le personnel est soumis à une énorme pression de rendement. C'est une tâche herculéenne que de créer de superbes expériences pour les clients, de vendre un maximum de services et de produits, et ce avec un effectif réduit au minimum et des objectifs de performance maximum. Le stress qui en résulte entraîne une forte rotation de personnel et des absences liées à la santé, ce qui fait augmenter encore la pression sur les salarié-e-s en place.

Transports publics : agressions contre le personnel et un travail en équipe éreintant

Malheureusement, le harcèlement, les menaces et les agressions envers le personnel s'accroissent depuis longtemps et exigent une prévention et des procédures solides. Certaines personnes ont peur de se rendre au travail, ne se sentant pas suffisamment protégées. Cela entraîne inévitablement du stress.

Un autre facteur de stress dans les transports publics est le travail en équipe. Les longs tours de service, de jour et de nuit, pèsent lourd sur le personnel. Ils exigent une attention maximale et la gestion habile d'informations très denses. Malheureusement, ces horaires de travail exigeants sur le plan physique et mental se répètent de plus en plus souvent pendant de longues périodes, et lorsque les effectifs sont de plus en plus faibles.



Le stress en télétravail : transfair agit !

Le télétravail est une source de stress qui concerne toutes les branches. Même s'il offre de nombreuses opportunités, il comporte aussi quelques risques. On suppose souvent que les personnes qui travaillent à domicile sont joignables en permanence. En outre, la frontière entre le travail et la vie privée s'estompe de plus en plus, ce qui rend difficile la déconnexion. Afin de lutter contre les risques du télétravail, transfair s'est engagé politiquement : la présidente de transfair, la conseillère nationale Greta Gysin, a déposé une motion. Celle-ci visait à inscrire dans la loi sur le travail le droit des salarié-e-s à ne pas être disponibles pour leur employeur pendant leur temps libre. De plus, transfair a réussi à faire ancrer ce droit à la déconnexion dans les conventions collectives de travail de Swisscom, de la Poste, des CFF et de CFF Cargo et est en train de l'étendre à l'ensemble des partenariats sociaux.



Conclusion

Contrairement à une idée largement répandue, il existe dans le service public diverses sources de stress qui ont malheureusement tendance à augmenter. transfair s'engage de toutes ses forces pour lutter contre ce stress, par exemple par le biais de nouvelles initiatives telles que le droit à la déconnexion dans les conventions collectives de travail et les CCT d'entreprise, la création de règles claires et équitables pour le télétravail et l'engagement pour plus de vacances et un temps de travail réduit.

Texte : Olivia Stuber,
collaboratrice scientifique





Lancement de la liste noire

Le projet RESPECT8-3.CH entre dans la prochaine phase.

Depuis 2019, les entreprises de plus de 100 employé-e-s ont l'obligation légale d'effectuer une analyse sur l'égalité salariale. Étant donné que la loi sur l'égalité ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect, transfair – en collaboration avec Travail.Suisse et les autres syndicats affiliés – a lancé le projet RESPECT8-3.CH. Jusqu'ici, les entreprises qui se comportent conformément à la loi pouvaient s'inscrire sur une liste blanche. La liste noire fait maintenant son apparition.

Ce qui s'est passé jusqu'ici

La loi sur l'égalité a fait l'objet d'une révision il y a 4 ans : les entreprises de plus de 100 employé-e-s doivent analyser leurs salaires pour déterminer s'il existe une discrimination entre femmes et hommes. Elles doivent ensuite faire vérifier cette analyse et en communiquer le résultat à leur personnel avant le 30 juin 2023.

Même si c'est un bon début, la loi présente quelques lacunes, car elle ne prévoit ni contrôles ni sanctions. Le projet RESPECT8-3.CH a été mis en place pour y remédier. Jusqu'ici, les entreprises qui respectent la loi pouvaient se faire inscrire sur une liste blanche, rendant ainsi leur conformité à la loi transparente.

La liste noire est lancée

Il est certes précieux d'avoir une liste d'entreprises exemplaires, mais celles qui ne respectent pas la loi restent dans l'ombre. C'est pourquoi, le 1er juin 2023, l'équipe du projet lance la liste noire. Désormais, un outil de lancement d'alerte permettra de signaler anonymement les entreprises qui ne respectent pas la loi. L'équipe du projet vérifiera les déclarations avant d'inscrire l'entreprise sur la liste noire, publique.

Le fait de rendre cette information publique contribue à l'application des analyses salariales et permet de combler, du moins en partie, une lacune de la loi.

Le rôle du partenariat social

La mise en place d'instruments de contrôle et de sanction est essentielle pour lutter contre la discrimination salariale. Mais le partenariat social est tout aussi important pour la mise en œuvre de mesures concrètes contre les inégalités salariales. Les expériences faites jusqu'ici dans le cadre des analyses salariales montrent que les entreprises prennent des mesures efficaces pour atteindre l'égalité salariale surtout lorsqu'elles sont impliquées dans un partenariat social.

Égalité des salaires dans le service public

Grâce à des années de bons partenariats sociaux, transfair a réussi à s'attaquer à la discrimination salariale dans le service public en collaboration avec les entreprises et à obtenir ainsi des améliorations. Un coup d'œil sur la liste blanche le montre : presque tous les partenaires sociaux de transfair y figurent. transfair est fier qu'un partenariat social constructif génère une grande plus-value pour les entreprises, mais également et surtout pour les salarié-e-s. Cette plus-value ne se limite pas aux négociations salariales ou de CCT ; le partenariat social intervient aussi là où la législation suisse est insuffisante.

Texte : Olivia Stuber,
collaboratrice scientifique

Adieu Robert!

Après un quart de siècle au service du personnel, Robert Métrailler prend sa retraite.

Pendant 25 ans, Robert Métrailler a largement contribué à façonner et à améliorer les conditions de travail d'innombrables personnes du service public et l'histoire de transfair. Début juin 2023, il a pris sa retraite et peut se targuer d'avoir atteint de nombreux jalons. Dans notre entretien, il passe en revue le temps écoulé et regarde vers l'avenir.

Tu as commencé en 1998 en tant que secrétaire régional du syndicat FChPTT – l'organisation qui a précédé l'actuel syndicat transfair – et tu as œuvré comme responsable de la branche Communication (actuellement ICT) depuis 2009. Tu t'es donc engagé pendant plusieurs décennies pour les droits des salarié-e-s. Comment ton travail a-t-il évolué au fil du temps ?

Quand j'ai commencé il y a 25 ans, la situation était toute autre. Le syndicat était organisé de manière totalement différente : transfair n'existait pas encore, mais est né en 1999 de la fusion de trois syndicats. Il n'y avait pas encore de secrétariats régionaux lorsque j'ai commencé comme secrétaire central pour le secteur Poste/Logistique. À l'ouverture des antennes régionales, je suis allé à Lausanne où je me suis occupé des partenariats sociaux avec PostMail, PostFinance, Swisspost International et Express Post. Et en 2009, j'ai repris la fonction de responsable de la branche Communication – désormais ICT. Membre du comité de Travail.Suisse et de la direction de transfair, j'ai aussi occupé la fonction de président du groupe de travail Telecom au sein de l'organisation européenne des syndicats (Eurofedop).

En 1998, d'autres sujets ont occupé les esprits. Les anciennes régies fédérales venaient d'être scindées et partiellement privatisées. À l'époque, les salarié-e-s pensaient rester toute leur vie chez le même employeur. Avec de telles perspectives à long terme, la volonté



de participer et de s'organiser était naturellement plus grande. La numérisation n'en était qu'à ses débuts et a créé de nouvelles possibilités et de nouveaux défis au fil du temps. Au début, la conciliation entre travail et famille, le travail à temps partiel et le droit à la décon-

Quelles ont été les évolutions de la collaboration entre partenaires sociaux ?

Une bonne collaboration entre partenaires sociaux ne va pas de soi. Elle se travaille, se cultive et se remet continuellement en question. Je suis fier des bonnes relations que j'ai



Une bonne collaboration entre partenaires sociaux ne va pas de soi. Elle se travaille, se cultive et se remet continuellement en question.



nexion n'étaient pas des besoins importants. Et même si tout est devenu plus complexe : ma priorité a toujours consisté à rester en contact avec nos membres et à considérer que chaque personne est importante et doit être respectée.

pu construire et développer avec les différents responsables des entreprises partenaires. La collaboration avec les autres syndicats a parfois été compliquée. À mon grand soulagement, la situation s'est cependant améliorée !

Qu'est-ce qui t'a procuré le plus de plaisir dans ton travail ?

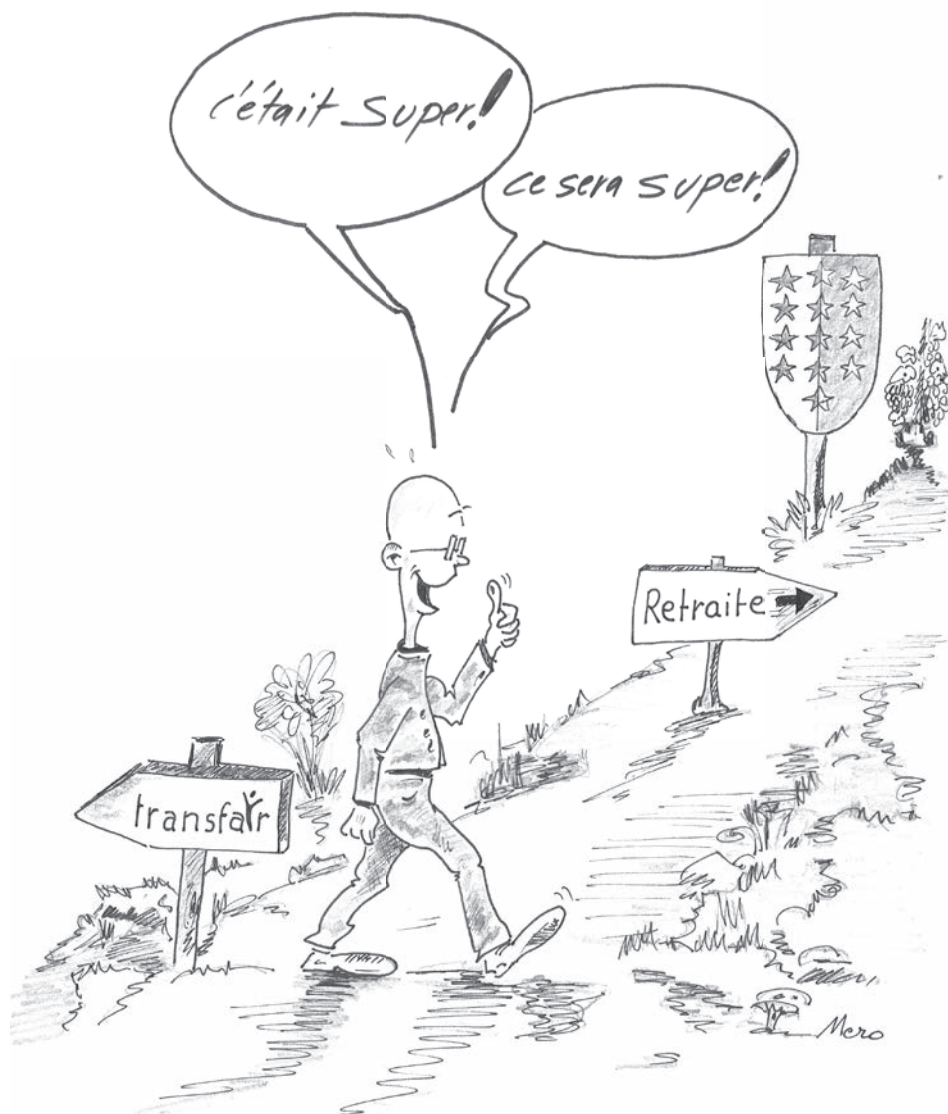
Les contacts humains ont été extrêmement enrichissants, ils ont donné un sens au travail. J'ai beaucoup apprécié la diversité des tâches, la liberté d'action et la possibilité de prendre et d'assumer des responsabilités. Et c'était un plaisir de collaborer avec mes collègues de transfair ! Dans ma carrière professionnelle, trois personnes m'ont énormément inspiré: Michel Pillonel, ancien responsable de la branche, Hugo Fasel, ancien président de Travail.Suisse et Carsten Schloter, ancien CEO de Swisscom.

Et de quelles réalisations es-tu le plus fier ? Quelles ont été les étapes importantes ?

Il y a plusieurs choses : en tant que secrétaire régional, j'ai organisé des campagnes lors desquelles nous avons pu recruter plusieurs centaines de nouveaux membres. Les combats contre la fermeture des bureaux de poste en 2000 nous ont vu mettre en place des actions incroyables qui ont trouvé de très bons échos dans la presse suisse. Enfin, les négociations de CCT restent des temps forts de mon parcours car elles ont permis d'améliorer à chaque fois les conditions de travail du personnel.

Peux-tu te risquer à un pronostic : dans quelle direction évolue la branche, et quelles sont les conséquences pour le personnel ?

L'évolution technologique aura un impact de plus en plus important sur l'organisation du travail et sur les compétences requises. Si les mesures d'économies se poursuivent, nous assisterons à de nouvelles délocalisations – une perte évidente pour l'économie suisse et sa main-d'œuvre. Et la pénurie de spécialistes ICT est frappante, des mesures s'imposent.



En parlant d'avenir, quels sont tes projets pour ton temps libre bien mérité ?

Tout d'abord un voyage à Cuba avec ma famille. Ensuite, j'ai la chance de profiter de mon chalet à St-Luc. Musicien actif, je suis candidat à la présidence de l'association suisse des tambours et fifres. Pour le reste, je me laisserai surprendre !

Un grand merci, cher Robert, pour ton engagement infatigable en faveur de transfair et de ses membres !

Texte : Lea Lüthy,
responsable suppléante Communication



Nouvelle CCT Swisscom

transfair fait la différence avec l'augmentation des jours de vacances.



Derrière (de g. à dr.) : Susanna Meierhans, Olivia Stuber, Lisa Lamanna-Merk, Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Devant (de g. à dr.) : Robert Métrailler, Klementina Pejic, Daniel Hügli

À partir du 1er janvier 2024, le personnel de Swisscom bénéficiera d'une convention collective de travail (CCT) améliorée avec, par exemple, l'introduction d'un congé parental, davantage de vacances et des modèles de temps de travail renforcés. transfair se montre satisfait. Le syndicat est parvenu à réaliser certaines revendications de ses membres.

L'équipe de négociation de transfair a fait du bon travail : environ 10'000 collaboratrices et collaborateurs de Swisscom soumis à la CCT vont profiter de quelques évolutions progressistes :

Davantage de vacances, de salaire, d'allocations

L'ensemble du personnel obtient plus de vacances ! Le nombre de jours supplémentaires dépend de l'âge, mais tout le monde aura au moins un jour de plus. La nouvelle CCT tient également compte de la forte inflation de 2022 (2,8 pourcent) et fait passer le salaire minimum à 54'600 CHF. L'allocation de formation plus élevée représente un autre plus financier. En effet, transfair a négocié une augmentation de 250 CHF à 290 CHF par mois.

Renforcer les familles

La nouvelle CCT Swisscom prévoit de généreux congés maternité, paternité et d'adoption – aussi pour les couples de même sexe. Autre nouveauté : lorsque les deux parents travaillent chez Swisscom, les congés maternité et paternité peuvent être cumulés et en partie pris de manière flexible. Sur demande de ses membres, transfair a également obtenu une amélioration

en ce qui concerne les congés de prise en charge. Actuellement, 2 jours de congé sont disponibles en cas de maladie des parents, du ou de la partenaire ou d'un enfant. Ce congé passe à 10 jours par année civile, avec 3 jours par événement et l'option de pouvoir « racheter » des jours de prise en charge.

Travail flexible

Les modèles de travail flexibles ainsi que le travail à temps partiel seront améliorés et encouragés : une étape importante pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

De nouvelles possibilités s'ouvrent aux personnes dont la carrière professionnelle touche à sa fin : entre 2024 et fin 2026, les salarié-e-s d'au moins 60 ans pourront bénéficier d'un modèle de préretraite à temps partiel afin de réduire leur taux d'occupation, avec ou sans retraite partielle. Swisscom couvre une partie des conséquences financières.

Appréciation de transfair

transfair est fier d'avoir négocié une CCT équilibrée et moderne, avec de nombreuses améliorations. Pour le syndicat, il était important que l'ensemble du personnel puisse bénéficier de ces améliorations. L'augmentation des jours de vacances fait la différence. transfair est en outre heureux que de nombreux souhaits des membres aient fait leur entrée dans la nouvelle CCT.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication

Élections RP

Toujours là pour toi – ta représentation du personnel



En automne 2023, plus précisément du 19 octobre au 23 novembre, le personnel de Swisscom et de cablex va pouvoir élire ses représentant-e-s. La représentation du personnel (RP) garantit que les préoccupations des salarié-e-s sont entendues par la direction. transfair s'est entretenu sur les enjeux et les opportunités de la RP avec Brigitta Rudolf, présidente de la RP depuis de nombreuses années.

Brigitta, avant d'entrer dans le vif du sujet, parle-nous de toi.

Je travaille depuis 43 ans chez Swisscom – anciennement PTT – et j'ai vécu beaucoup de choses dans ma carrière : je suis passée d'agente de centre d'appel à responsable de site. Depuis 2009, je travaille dans la gestion de projet et je suis aujourd'hui Business Owner dans le domaine Service Excellence & Development chez CUC. J'aime la nature et la famille, voyager, chanter ou passer du temps sur le lac des Quatre-Cantons, à bord de notre bateau à moteur.

Passons au thème du jour : la représentation du personnel. Quelles sont les tâches typiques d'une RP ?

Cela va de la participation à des cas de planification du personnel (généralement une réduction des effectifs) ou à des réorganisations et transformations, en passant par la planification du temps de travail, « Future of

Work », la gestion de la santé professionnelle jusqu'aux règlements des frais. C'est un véritable fourre-tout.

Tu es membre de la RP depuis 2010. La réalité correspond-elle à tes attentes ?

Globalement, oui. En tant que membres de la RP, nous sommes impliqués dans de nombreux cas, nous examinons les dossiers et pouvons, en exposant les faits, faire en sorte que des projets soient reconsidérés, améliorés ou reportés. Cependant, nous n'avons en règle générale pas de droit de codécision.

La RP peut-elle avoir un impact sans ce droit de codécision ?

Oui, nous pouvons faire la différence en remettant en question les projets, en exigeant des analyses de risques ou en examinant dans le détail les projets de suppression de postes. Cela a pour conséquence que les



Pour moi, le travail à la RP est une affaire de cœur, et je veux continuer à m'engager activement pour le bien du personnel.



responsables hiérarchiques préparent méticuleusement l'ensemble des cas et analysent avec minutie ce qui est réalisable, quelles en sont les conséquences potentielles sur le personnel et planifient aussi avec plus de soin les mesures d'atténuation.

Jetons un coup d'œil sur l'avenir. Tu seras une nouvelle fois candidate cet automne. Quelle est ta motivation ?

Ma motivation est inchangée depuis 2010. Pour moi, le travail à la RP est une affaire de cœur et je veux continuer à mettre mon expérience au profit du personnel et de Swisscom. Mes connaissances de l'entreprise me permettent de comprendre les préoccupations du personnel. Et j'ai l'habitude d'aborder les sujets sous différentes perspectives, je peux comprendre pourquoi telle ou telle décision a été prise.

Quels sont les thèmes qu'il faut aborder de manière générale ?

Nos clients deviennent plus exigeants, les tâches plus complexes. Cela demande des collaboratrices et des collaborateurs plus qualifié-e-s. Dans le même temps, les mutations permanentes ont une influence sur le personnel en raison des évolutions économiques et l'excellence opérationnelle. De cette situation de départ découle une liste non exhaustive de thèmes : comment collaborer à l'avenir, comment organiser le temps de travail et sa durée, où et comment utiliser l'intelligence artificielle, quel est son impact sur le personnel, où va Swisscom. Sans oublier la protection des données et de la personnalité, des thèmes liés à la sécurité. Et enfin, la question omniprésente : les exigences envers le personnel ne cessent de croître. Cela entraîne du stress et souvent des absences prolongées pour cause de maladie. Que fait-on pour y remédier ?

Pour trouver des réponses à ces questions, il faut une RP engagée et compétente qui s'engage pour que chaque mesure prise ait un effet positif sur le bien le plus précieux de notre entreprise, les collaboratrices et les collaborateurs.

Texte : Aline Leitner, responsable Communication

transfair a besoin de toi

Tu vois, le travail à la RP est varié et tu peux faire une réelle différence. As-tu envie de t'engager en faveur de tes collègues de travail ?

Dans ce cas, scanne le QR code pour en savoir plus.



Une élection à la CoPe vaut la peine !

Les élections auront lieu en novembre.

Qu'est-ce que ça fait d'être membre d'une commission du personnel (CoPe) ? Et pourquoi est-il important d'en devenir membre ? Pour le savoir, transfair s'est entretenu avec Georg Spörri, membre de longue date, à l'occasion du congrès de transfair.

Georg Spörri a travaillé à la Poste pendant 45 ans. Il est membre de transfair depuis son apprentissage et a désormais pris une retraite anticipée. Il est également actif au sein du comité de branche.



Cher Georg, pendant tes 45 ans à la Poste, tu as été actif dans une CoPe. Comment ça s'est passé ?

Vers la fin de ma carrière à la Poste, j'ai été membre de la CoPe à Kriens. J'ai d'abord hésité à me porter candidat. Mais je voulais faire remonter aux chefs les problèmes sur place – et les résoudre avec eux.

Est-ce qu'il est important de posséder une longue expérience pour siéger à la CoPe ?

Ce n'est pas si important. En revanche, il faut avoir l'œil pour ce qui ne fonctionne pas bien, et l'envie d'améliorer les choses. C'est ainsi que l'on peut chercher de bonnes solutions.

ouvertement avec la direction du site, deux fois par an.

Le partenariat social entre la Poste et transfair fonctionne bien. Néanmoins, les CoPe jouent un rôle important, n'est-ce pas ?

Absolument, car elles permettent d'aborder les problèmes directement. Les CoPe traitent surtout des questions locales qui sont moins familières aux partenaires sociaux. Ce qui est bien, c'est que je peux défendre et mettre en œuvre les valeurs de transfair au sein de la CoPe.

autres secteurs et collègues que je connaissais moins. Et cela fait du bien de s'engager pour autrui !

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

“

Je ne peux que recommander un engagement à la CoPe. On apprend beaucoup d'autres secteurs et collègues. Et ça fait du bien de s'engager pour autrui !

”

Qu'est-ce que tu as fait, concrètement, à la CoPe ?

Nous récoltions les demandes de tous les départements du site et les examinions au préalable en séance. Ensuite, nous en discutons

As-tu un message pour toutes celles et tous ceux qui hésitent à présenter leur candidature pour la CoPe cet automne ?

Je leur recommande vivement de le faire ! J'ai appris tellement de choses – y compris des

Une élection cruciale en novembre 2023

Tous les 4 ans ont lieu les élections CoPe du groupe Poste. Si tu souhaites défendre les intérêts de tes collègues au niveau local, n'hésite pas à envisager une candidature ! L'engagement au sein d'une CoPe est important pour l'ambiance de travail et apprécié par la Poste.

Scanne le QR code pour en savoir plus sur la candidature.





CCT Poste 2025 : ta voix compte !

Participe à l'enquête CCT.

La convention collective de travail (CCT) Poste CH expire fin 2024. Les négociations pour la nouvelle convention débutent d'ici quelques semaines. Afin de pouvoir négocier une nouvelle CCT qui aille dans ton sens, transfair doit savoir où le bât blesse, pour toi et pour tes collègues. Participe à l'enquête pour améliorer encore les conditions de travail à la Poste.

Nouvelles négociations à venir

À partir de la fin de l'été 2023 et jusqu'au printemps prochain, la Poste et ses partenaires sociaux vont négocier le renouvellement de la CCT Poste CH. Puis ce sera au tour de la CCT PostFinance. Dans l'intervalle sera également renégociée la CCT faïtière qui règle les relations au sein du partenariat social.

Une convention novatrice

La CCT Poste CH est la pièce maîtresse du partenariat social entre la Poste et transfair. Elle s'applique à un grand nombre d'employé-e-s – plus de 30'000 personnes – et sert également de modèle et d'exemple pour de nombreuses autres CCT au sein du groupe. Certains éléments sont repris tels quels dans les conventions d'autres secteurs. C'est pourquoi il est essentiel que cette CCT Poste CH reste à son excellent niveau. Il est primordial qu'elle réponde aux besoins et aux revendications du personnel de Poste CH.

Enquête en ligne : exprime tes revendications

Le catalogue de revendications de transfair sera adopté lors du congrès de branche en septembre 2023. Les travaux préparatoires ont d'ores et déjà commencé. Les membres sont invités à faire part de leur avis et de leurs besoins. À cet effet, transfair lance une enquête en ligne. C'est pour nous le meilleur moyen de récolter et de trier les souhaits variés et les nombreuses revendications. L'ensemble du personnel du groupe Poste peut

y participer – pas seulement les membres. À partir du mois de juin, toutes les personnes intéressées peuvent donc s'exprimer sur les conditions de travail dans leurs entreprises.

Voici comment sera traité ton feedback

transfair analyse les précieux retours issus de l'enquête de manière anonyme et strictement confidentielle, cela va de soi. Enfin, les différents organes au niveau de l'entreprise ou de la branche fixeront démocratiquement les priorités et les objectifs que transfair souhaite atteindre à l'issue de ces négociations. Ton feedback a un impact direct sur les revendications présentées lors des négociations. Le mandat de négociation et les délégations – composées de membres de la base comme toi et de collaboratrices et collaborateurs de transfair – seront confirmés le 15 septembre 2023 au congrès de branche à Genève.

Scanne le QR
code pour participer
à l'enquête !



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

Augmentation de salaire chez notime

Au mois de mai, les partenaires sociaux ont enfin pu achever les négociations salariales avec notime. L'ensemble du personnel du coursier à vélo dont le siège principal se situe à Zurich obtient une augmentation salariale de 2,5 pourcent et se place ainsi au niveau de la maison mère, la Poste. De plus, les salaires minimaux sont également relevés de 2,5 pourcent. Ces adaptations entrent en vigueur rétroactivement à partir d'avril 2023.



Une période difficile pour le personnel

Du stress à l'état pur : on économise de nouveau sur le personnel.

Le Conseil fédéral veut économiser près d'un demi-milliard de francs sur le personnel. En même temps, le parlement refuse un crédit supplémentaire pour la compensation du renchérissement sur les salaires. L'année électorale, durant laquelle les parlementaires aiment se profiler, a des répercussions négatives sur le personnel fédéral. Et les prévisions restent mitigées pour les années à venir.

La Confédération a bouclé ses comptes 2022 sur un déficit de 4.3 milliards de francs. C'est en grande partie dû à des effets exceptionnels (coronavirus et guerre en Ukraine), mais la Confédération affiche également un déficit structurel de quelque 1.6 milliard de francs. Ce déficit doit être résorbé. Comment ? En réalisant des économies rigoureuses. Le personnel doit y laisser des plumes – la Confédération veut économiser 0.5 milliard de francs sur les crédits de matériel et de personnel.

Les départements sont invités à réduire leurs crédits de matériel et de personnel pour l'année prochaine de 2 pourcent. Les différents offices sont en train d'élaborer des mesures leur permettant de mettre en œuvre cet objectif d'économie.

Le parlement enterre le crédit pour la compensation du renchérissement

Les programmes d'austérité sont une source de stress, comme tu pourras le lire à la page 6. Mais le personnel fédéral est encore plus stressé. Car le parlement en rajoute une couche et rejette le crédit supplémentaire si important pour la compensation du renchérissement. La compensation du renchérissement sur les salaires n'est pas menacée, mais elle doit être financée par les offices eux-mêmes, c'est-à-dire par le biais d'économies. Le montant à économiser et la pression sur le personnel augmentent donc encore.

Le crédit supplémentaire est nécessaire parce que les syndicats et l'ancien ministre des finances Ueli Maurer ne s'étaient mis que tardivement d'accord sur une compensation du renchérissement de 2,5 pourcent. En effet, le ministre des finances avait inscrit au budget seulement 2 pourcent pour l'augmentation des salaires. La différence de 0,5 pourcent aurait dû être financée par le crédit supplémentaire.

Une mise en œuvre socialement acceptable de toutes les mesures d'économie !

Les programmes d'économie préoccupent le personnel, mais aussi transfair. À l'occasion de chaque rencontre de partenariat social, le syndicat discute de ces mesures avec les différents offices. Pour transfair, il est clair que la mise en œuvre doit se faire de manière socialement acceptable. C'est pourquoi transfair a adopté une résolution lors de son congrès. Le catalogue des revendications est long :

- Toutes les mesures ne doivent avoir qu'un impact minime sur le personnel.
- Il ne doit pas y avoir de licenciement.
- Si des postes sont supprimés, il faut trouver une solution équivalente pour les personnes concernées.
- Si des ressources en personnel sont supprimées, les tâches doivent également être réduites.



Texte : Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

PUBLICA : les cartes sont redistribuées

Anja Schuler représente transfair au sein de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération.

Depuis le 1^{er} mai 2023, Anja Schuler représente transfair au sein de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération (OPC). D'importantes tâches les attendent, elle et ses collègues. L'OPC décide par exemple de la rémunération des avoires de vieillesse. Qui est Anja, et qu'est-ce qui la motive pour cette mission importante ?

Chère Anja, quelle a été ta motivation pour te présenter aux élections de l'OPC ?

J'avais plusieurs raisons. Je suis curieuse, je veux saisir l'opportunité d'approfondir le sujet de la prévoyance professionnelle, et je préfère aussi essayer de comprendre les questions en détail et m'impliquer dans les thèmes qui ont une influence sur ma propre réalité – plutôt que d'accepter les choses sans rien n'y connaître. De tels organes offrent la possibilité de faire valoir différents intérêts et d'équilibrer les positions.

Quelle est ta première impression de l'organe ?

Je viens de prendre mes fonctions, je ne peux pas encore donner un avis complet. Mais à la manifestation électorale des délégué-e-s de PUBLICA je me suis sentie aussi bien accueillie que lors de l'assemblée de branche de transfair. J'ai ressenti une certaine tension au sein de l'organe et du réseau des syndicats. Notamment parce que la décision de l'an-



dialogue social pour répondre à la question fondamentale : dans quelles proportions l'employeur, les employé-e-s et l'institution de prévoyance participant-ils à une prévoyance professionnelle durable et à la protection de la retraite ?

Comment perçois-tu la représentation du personnel ? Comment collaborez-vous ?

Les six élu-e-s côté personnel figuraient ensemble sur la liste électorale. La volonté de collaborer s'est fait ressentir déjà avant l'élection. Nous devons maintenant trouver qui apporte quelles compétences et comment nous pouvons convaincre ensemble. La communication ainsi que la préparation des séances fonctionnent déjà très bien. Il est également important que nous entretenions notre réseau en dehors de l'OPC. Chez transfair, je peux comp-

Pour quoi souhaites-tu t'engager particulièrement à l'avenir ?

Je m'engage bien sûr pour une rémunération équitable des avoires de vieillesse et pour de bonnes dispositions dans le règlement de prévoyance. Mais je suis consciente que ce n'est pas nous qui donnons le ton au sein de cet organe. Sur le plan stratégique, PUBLICA – une des caisses de pension majeures en Suisse – est gérée par la Commission de la caisse. Et les intérêts du domaine des EPF et d'autres organisations affiliées doivent également être représentés. Par ailleurs, je veux me pencher sur des questions qui concernent l'avenir : nos modèles de travail et de société évoluent, et une bonne prévoyance doit en tenir compte.

Texte : Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

“ La question qui me préoccupe est de savoir comment une bonne prévoyance peut tenir compte de l'évolution des modèles de travail et de société. ”

née dernière concernant la rémunération n'a pas suscité beaucoup d'enthousiasme. Mais nous devons continuer à entretenir un bon

ter sur des voies courtes et un échange personnel. C'est génial ! Il est ainsi plus facile d'intégrer cette nouvelle tâche dans mon quotidien.

Anja Schuler, 37 ans, est responsable des services centraux de la Haute école fédérale de sport de Macolin. Auparavant, elle a entre autres occupé le poste de collaboratrice scientifique chez transfair.

Stop aux agressions

transfair s'engage pour la prévention.

Le harcèlement, les menaces et les agressions contre le personnel des TP se maintiennent malheureusement à un niveau inacceptable. La nécessité d'une prévention et d'un accompagnement sans faille par l'employeur en cas d'incident est désormais reconnue – il est temps de prendre des mesures.

Ne pas banaliser les agressions

Il s'agit de délits poursuivis d'office et leurs auteurs ne seront punis que si ces délits sont systématiquement dénoncés. transfair demande en outre aux entreprises de TP d'apporter un soutien juridique global aux personnes concernées : depuis l'incident en passant par le dépôt de plainte, jusqu'à la condamnation des auteurs et à la clôture de la procédure. Le personnel concerné ne doit en aucun cas consigner le cas comme « pas si grave ». Une banalisation de l'incident peut conduire les procureurs à décider de laisser les auteurs en liberté.

La police des transports, un élément clé

Fin mars, transfair a rencontré le responsable sécurité et police des transports CFF (TPO). Le syndicat a demandé un traitement plus fort, centralisé et complet de ces cas. transfair a également émis des réserves quant à l'assurance de protection juridique externe qui prend souvent en charge ces cas pour le compte des CFF. transfair salue l'élaboration d'une formation de la TPO pour le personnel afin de prévenir les voies de fait dans les relations avec les passagers difficiles. Dans le contexte global de la « protection du personnel des transports publics », il est important d'accorder davantage de ressources en personnel à la TPO.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Nous ne faisons pas les gros titres. Juste de bonnes offres: compte d'épargne Plus avec un taux de 1,65%.

Notre banque a été fondée il y a près de 100 ans, et nous sommes aujourd'hui une filiale détenue à 100% par la Basler Kantonalbank. La stabilité, la sécurité et la crédibilité que nous incarnons ne font pas les gros titres. En revanche, nous offrons des taux attrayants et ne facturons pas de frais de tenue pour le compte d'épargne Plus.

Ce taux d'intérêt correspond à un taux préférentiel (taux de base plus une prime sur certains nouveaux versements nets). La durée et les prérequis pour l'octroi de conditions préférentielles ne sont pas les mêmes suivant le type de compte (nouveau ou existant). Vous trouverez tous les détails sur www.cler.ch/compte-epargne-plus

Commander
en ligne:
cler.ch/epargner



Bank
Banque
Banca

CLER



Surstimulation des sens

L'étude du groupe spécialisé personnel des locomotives montre que les pilotes de locomotives sont exposés à toujours plus de stimuli.

Il y a 35 ans, les CFF envisageaient de diviser le personnel des locomotives en trafic grandes lignes et trafic RER, pour des raisons de coûts. C'est dans ce contexte que transfair avait alors analysé quelques lignes dans le détail pour y déceler des stimuli optiques, ce qui avait permis d'éviter la division. Le groupe spécialisé personnel des locomotives a récemment réitéré cette expérience. Le résultat laisse songeur.

Entre hier et aujourd'hui

À l'époque, transfair avait étayé ses résultats par des arguments pour éviter que les CFF procèdent à cette division du personnel des locomotives en trafic grandes lignes et trafic RER. Le trafic grandes lignes est en principe exposé à un moins grand nombre de stimulations (moins de signaux, vitesses plus constantes) que le trafic RER avec ses nombreux arrêts. Comme il y a 35 ans, transfair a une nouvelle fois analysé la ligne S7 de la communauté de transport zurichoise (ZVV). Dans cette récente analyse, transfair a constaté une nouvelle densification des stimulations. Cela confirme qu'il reste judicieux de mélanger le trafic grandes lignes et le trafic régional. Entre hier et aujourd'hui, les techniques ferroviaires ont passablement évolué et le personnel des locomotives est confronté à d'autres facteurs et à davantage de complexité.

L'exemple de la ligne S7

À titre d'illustration, le trajet Rapperswil (SG)-Zürich HB-Winterthur est représenté. Les événements non prévus ou l'influence de tiers n'ont pas été pris en compte. Il s'agit d'une simple variation brute du trajet en train.

Longueur totale trajet Rapperswil – Winterthur	64 km
Durée (y compris travaux d'exploitation)	76 minutes
Dont temps de parcours pur	64 minutes
Nombre de stimulations en 1988	564
Nombre de stimulations en 2023	740

Avec une vitesse moyenne d'environ 60km/h, le personnel des locomotives est confronté à une stimulation tous les 86,89 mètres. Par rapport à 1988, cela correspond à une hausse de près de 21 pourcent, avec une tendance à la hausse. Ce sont surtout les signaux nains et les signaux de block ainsi que prescriptions de vitesse qui ont augmenté. De plus, le personnel des locomotives doit appliquer davantage de processus internes. Si on extrapole ces résultats à un tour de service moyen de neuf à dix heures, pause comprise, il en résulte une charge visuelle et mentale très élevée selon le trajet et le temps de parcours.

Conclusion

En résumé, le groupe spécialisé constate que la surstimulation des sens a massivement augmenté. Cela entraîne un stress chez le personnel, ce qui correspond également à l'étude actuelle de Travail.Suisse. Tu en apprendras plus à partir de la page 6. L'équipe du projet part du principe que la charge de travail générale du personnel roulant continue d'augmenter en raison de l'accroissement de l'efficacité, des horaires serrés et de l'organisation monotone des tournées. Associé à la tendance à l'augmentation des stimulations, il en résulte un risque pour la sécurité et la santé. Même à l'heure de la numérisation, il faut pouvoir continuer à se concentrer sur les rails.

Texte : Andrea Schleutermann & Kevin Hauseder,
groupe spécialisé personnel des locomotives

La politique doit faire le nécessaire

Zoom sur l'avenir du fret ferroviaire, la chaussée roulante, le dossier UE et les mesures d'économie.

Les milieux politiques traitent actuellement des objets très importants pour les transports publics et son personnel. Le Conseil fédéral et le parlement ont le choix : leur manière de traiter ces objets peut soit renforcer les TP ou au contraire leur nuire. transfair veut renforcer les TP et s'oppose aux évolutions néfastes.

Pour le transport de marchandises par le rail

La consultation de la Confédération sur l'avenir du transport de marchandises par le rail montre l'importance du fret ferroviaire – notamment pour l'approvisionnement du pays et la question climatique. transfair s'est clairement positionné en faveur d'un soutien au transport ferroviaire de marchandises. Le trafic intérieur, l'importation et l'exportation de marchandises par le rail doivent augmenter au moins proportionnellement à la croissance globale du transport de marchandises – cela doit être ancré dans la loi. Le transport par wagons complets isolés (TWC) doit être subventionné dans un premier temps pour une durée illimitée et l'autofinancement doit être supprimé dans la loi.

transfair se réjouit de la décision du parlement de maintenir le soutien de la Confédération à la chaussée roulante (CR, transport combiné accompagné à travers les Alpes) jusqu'en 2028 : pour éviter, dans la mesure du possible, le report de

camions sur la route. La mise en place de solutions de remplacement à la CR pour le transport combiné non accompagné (terminals) demande du temps.

Contre la libéralisation du trafic voyageurs international

L'Union européenne (UE) fait une nouvelle fois pression pour que le transport ferroviaire international de voyageurs soit ouvert à la concurrence le plus rapidement possible. Pourquoi cette hâte ? En raison de l'interruption des négociations sur l'accord-cadre, l'UE ne veut plus que la Suisse participe au service d'homologation de l'European Rail Agency (ERA) à partir de 2024. L'ERA est compétente pour les homologations simplifiées de locomotives et de rames dans plusieurs pays ainsi que pour les certificats de sécurité. L'UE insiste sur la libéralisation du transport ferroviaire international de voyageurs, manifestement aussi comme contrepartie à la poursuite de la participation de la Suisse au service d'homologation ERA.

transfair demande au Conseil fédéral et au parlement de garantir vis-à-vis de l'UE le modèle de coopération qui a fait ses preuves, afin de protéger la qualité du système de TP en Suisse. Le développement des relations entre la Suisse et l'UE ne doit pas se faire au détriment du très bon fonctionnement des TP en Suisse.

Scanne le QR code pour lire la résolution
« Pas de libéralisation du transport ferroviaire international de voyageurs »



Contre la réduction des indemnités à partir de 2024

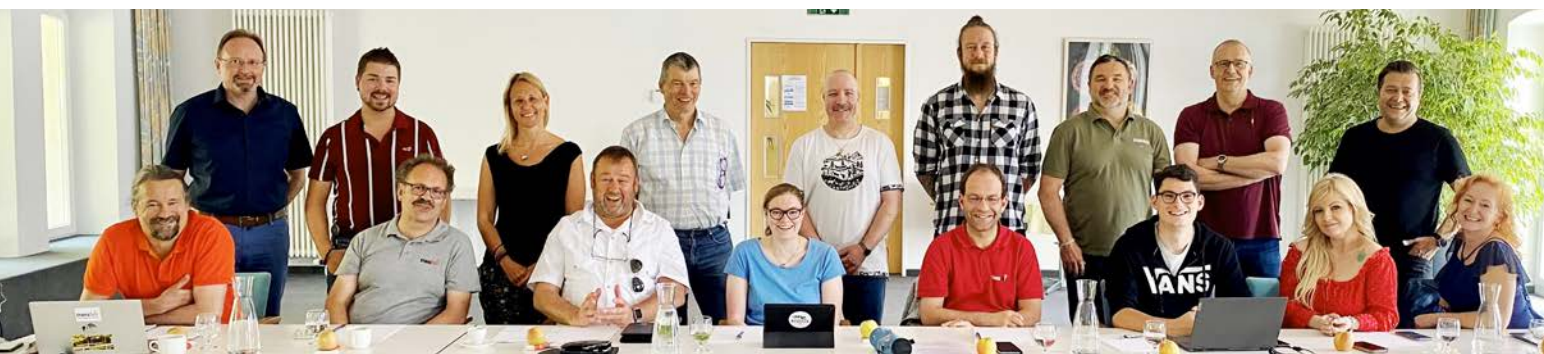
En raison du déficit fédéral 2022 de plus de 4 milliards, le Conseil fédéral veut réduire massivement l'indemnisation du trafic régional des voyageurs. Il est question de 7,8 pourcent sur la base des indemnités 2023. Même l'augmentation tarifaire justifiée de la branche de 4,3 pourcent en moyenne sur les abonnements et les billets ne suffira pas à compenser cela. transfair s'oppose à cette coupe dommageable.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics



Renforcer le comité de branche

La séance apporte un transfert de connaissances sur la prévoyance professionnelle, une clarification de l'organisation et des prises de décision.



Derrière (de g. à dr.) : Bruno Zeller, Bruno Schäppi, Nadine Trudel, Jean-Philippe Zufferey, Res Dellenbach, Fabien Dumas, Olivier Hählen, Werner Rüegg, Dario Pollinger
Devant (de g. à dr.) : Urs Jungen, Reto Frei, Jens Kemper, Andrea Schleutermann, Patrick Biner, Brenno Arcara, Tessa Jorio, Gerardina Furlani

À la suite des bonnes expériences de 2022, le comité de branche et les chargé-e-s de partenariat social des régions se sont une nouvelle fois réunis pour une séance à l'ordre du jour très chargé, à Oberägeri. Les participant-e-s ont approfondi leurs connaissances en matière de prévoyance professionnelle et établi l'organisation finale du comité de branche.

Le défi des caisses de pension

La prévoyance professionnelle est confrontée à de nombreux défis. Edith Siegenthaler, nouvelle directrice et responsable du dossier politique sociale chez Travail.Suisse, a donné un aperçu passionnant de la thématique. Elle constate que l'objectif du 2^e pilier « garantir le niveau de vie habituel » n'est plus atteint depuis longtemps. Avec la réforme, le parlement rate aussi clairement l'objectif « baisse du taux de conversion et maintien des rentes ». Car près de 50 pourcent des assuré-e-s ne recevront pas de compensation sous forme de suppléments de rente ; et les revenus moyens devront faire face à des pertes de rente et des déductions salariales supplémentaires. Payer plus pour toucher une rente moins élevée – le référendum contre cette réforme non solidaire est une conséquence logique.

Organisation de branche finalisée

La branche s'articule autour des organes comité de branche, congrès de branche, groupes spécialisés et comités d'entreprise. Afin de rendre la nouvelle organisation plus solide, les participant-e-s ont étudié différents cas de figure concernant les tâches et les compétences. Les exigences posées aux membres des organes, comme l'engagement, la communication,

l'identification avec transfair etc. ont été clairement définies. Le règlement finalisé sera soumis pour approbation au congrès de branche en novembre 2023.

Enquête CCT CFF

Pour avoir une bonne idée des thèmes à intégrer aux futures négociations CCT, transfair réalisera cet automne une enquête auprès de ses membres et du personnel des CFF. Durant la séance, les discussions ont été animées sur les horaires de travail et les possibles contenus d'une CCT moderne. L'objectif de l'enquête est d'inclure dans les CCT CFF les besoins d'agir concernant de nouveaux thèmes.

Affaires courantes

Le comité de branche a pris des décisions sur la suite à donner à la charte de la culture de sécurité, sur la mise en place d'un groupe de travail temps de travail et sur des objets politiques brûlants.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Congrès de branche à Thoun

Le congrès de branche aura lieu le **9 novembre 2023** à Thoun, sur le thème « Maintien de la santé du personnel des transports publics ». Réserve d'ores et déjà cette date. L'invitation te parviendra vers fin août 2023.



Ressources humaines

transfair prend congé de Renate Schenk et accueille Krizia Sellitti.

Merci, Reni !

Après presque 20 ans, Renate Reni Schenk a quitté transfair le 31 mars 2023. Sa carrière professionnelle chez transfair avait débuté le 1^{er} janvier 2004. Reni était le soutien de transfair à la Centrale à Berne, elle gérât le central téléphonique, était la personne de contact lors de la première approche des membres, motivait les apprenti-e-s à rester chez transfair après l'obtention de leur CFC, saisissait des factures etc. Bref – elle était la bonne fée de transfair et toujours là quand il fallait donner un coup de main.

transfair remercie Reni de tout coeur pour son engagement en faveur des membres et lui souhaite le meilleur pour son avenir.

Relève déjà à l'œuvre

C'est Krizia Sellitti qui assure sa succession. Krizia travaille les jeudis et vendredis et apporte une grande expérience dans le domaine du back-office. transfair est très heureux de pouvoir compter sur Krizia dans son équipe.

Adieu

transfair doit faire ses adieux à Robert Métrailler. Le responsable de longue date de la branche ICT prend une retraite bien méritée. L'entretien d'adieu est à lire à partir de la page 10. Marika Schaeren qui lui succède travaille chez transfair depuis le 1^{er} mars 2023 déjà. Lukas Uetz de la région Centre quitte lui aussi transfair. Sa succession sera connue prochainement.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Krizia Sellitti
Collaboratrice Services

Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2023

Prochaines parutions :

N° 3, 25 septembre ;
délai d'insertion : 15 août 2023

N° 4, 6 décembre ;
délai d'insertion : 23 octobre 2023

Toutes les branches

Pensionierte Bern

Im Frühsommer können wir leider noch keinen Anlass durchführen. Wir freuen uns darauf, mit euch einen besinnlichen Jahresschluss zu feiern; am 12. Dezember 2023 nachmittags. Wir treffen uns im Pfarrsaal St. Antonius in Bern Bümpliz. Die Einladungen folgen.

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 St. Jakob – Restaurant Gröttli Montag, 3. Juli 2023

Wir treffen uns bei der Tramhaltestelle 14 St. Jakob um 13.30 Uhr. Von dort aus laufen wir ca. 1 Stunde ins Gröttli. Nichtwanderer fahren mit dem Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und begeben sich links in das Landauer/Rauracherweglein ins Gröttli.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rheinfelden - Maisprach Montag, 7. August 2023

Wir besammeln uns um 12.30 Uhr im Bahnhof Basel SBB. Fahren mit der S1 um 12.50 Uhr nach Rheinfelden. Dann laufen wir ca. 1 Stunde & 20 Minuten Richtung Magden nach Maisprach, alles flach. Beim Weinbauer Imhof in Maisprach gibt's ein Zvieri. Nichtwanderer fahren mit der S1, Abfahrt Bahnhof SBB Basel um 14.20 Uhr Gleis 3, nach Rheinfelden. Steigen um auf Bus 100, fahren nach Maisprach Dorf und gehen zu Fuss in die Wintersingerstrasse 4.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresausflug Montag, 4. September 2023

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Innerschweiz. Besammlung um 8.15 Uhr Basel Gartenstrasse (Busterminal). Abfahrt um 8.30 Uhr Richtung Wikon mit Kaffeehalt. Weiter nach Emmetten zum Mittagessen.

Anschliessend geht's zur Standseilbahn, dann auf's Schiff bis Flüelen, weiter mit dem Car nach Basel.

Für Infos & Anmeldung bis 25. August 2023:

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

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rodersdorf Montag, 2. Oktober 2023

Wir gehen ins Burestübl. Treffpunkt um 14:20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Minuten ins Burestübl Sonnenhof und zurück. Achtung Tram fährt nur alle 30 Minuten bis nach Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,
M 079 711 67 18

Transports publics

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenausflug nach Interlaken Mittwoch, 9. August 2023

Treffpunkt um 7.15 Uhr in der Schalterhalle Basel. Abfahrt ab Basel 7.28 Uhr via Olten/Bern nach Interlaken-Ost, an 9.28 Uhr. Kaffeehalt im Restaurant 3a in Interlaken-Ost. Weiterfahrt um 11.04 Uhr bis Meiringen, dann mit der Gondelbahn nach Hasliberg-Reuti. Mittagessen im Restaurant Reuti. Weiter Infos folgen an Ort. Rückreise via Brünig-Hasliberg-Luzern.

Anmeldungen bis 3. August 2023 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71,
M 079 778 11 37 oder Ernst Kottmann,
T 061 811 19 75 M 079 548 51 42

Pour finir



Le stress dans le monde du travail

Le stress est un compagnon permanent dans le monde du travail : pression des délais, intensification du travail, travail plus flexible sans limites claires par rapport au temps libre, réorganisations et adaptations permanentes – les causes du stress sont multiples. Il est clair que le nombre de salarié-e-s concerné-e-s par le stress lié au travail et par l'épuisement est en constante augmentation. Dans le « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse, 43 pourcent des salarié-e-s ont indiqué l'année dernière être souvent ou très souvent stressé-e-s au travail – contre 37.8 pourcent en 2016. Et deux thèmes de notre époque – la pénurie de main-d'oeuvre et le télétravail – menacent de continuer à faire tourner la spirale du stress. L'absence de collègues de travail augmente la charge de travail, et la disponibilité permanente ainsi que les limites floues entre travail et temps libre en télétravail rendent difficiles la déconnexion et le repos.

Le stress inutile et excessif constitue un risque pour la santé – c'est même devenu la plus grande menace pour la santé des travailleurs et des travailleuses. Les statistiques des assurances maladie et invalidité en montrent d'ailleurs les conséquences. Les atteintes à la santé psychique, les symptômes d'épuisement pouvant aller jusqu'à l'incapacité de travail et l'invalidité augmentent sans cesse. Travail.Suisse a élaboré un document de position comprenant dix champs d'action avec des mesures concrètes et des revendications politiques pour davantage de temps de repos, une meilleure prévisibilité du travail et une flexibilité en faveur des salarié-e-s, afin que le stress et les charges psychosociales ne deviennent pas la prochaine pandémie.

Gabriel Fischer

responsable « Baromètre Conditions de travail » chez Travail.Suisse



Scanner le QR code pour
en savoir plus.



EQE SUV

EXCLUSIF: RABAIS FLOTTE POUR LES MEMBRES TRANSFAIR.

La réinterprétation de la berline business brille également en format vertical avec un confort luxueux et un espace généreux. Prenez place dans l'habitacle avant-gardiste et laissez-vous séduire par le concept de commande innovant et l'Hyperscreen MBUX en option. Découvrez dès maintenant l'EQE SUV de Mercedes-EQ et profitez d'un rabais flotte attractif.



En profiter
maintenant



EQE SUV 500 4MATIC, 408 ch (300 kW), 22,6 kWh/100 km, catégorie de rendement énergétique: B.

