



transfar

N° 2 septembre 2026

magazine

Le journal des membres

Contre la violence

Plus de sécurité pour le personnel du service public !

Table des matières

Zoom

Insultes, menaces, agressions : violence dans le service public	04
Sept conseils d'expert pour prévenir la violence	08
Le criminologue Dirk Baier analyse les agressions dans le service public	10

Actualités des branches

Transports publics

Les TP comme moteur économique	13
--------------------------------	----

ICT

Non aux licenciements chez Swisscom !	14
---------------------------------------	----

Administration publique

Conséquences de la politique d'économie sur le personnel de la Confédération	15
--	----

Poste/Logistique

Encore une nouvelle CCT Poste CH – transfair est prêt	16
---	----

Politique

Contre la délocalisation d'emplois à l'étranger : transfair lance une pétition	17
--	----

Agenda

18

Impressum

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

Rédaction : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

annonces : Audi, Banque CLER, Mercedes, Reka, transfair **Prix :** Inclus dans la cotisation **Parution :** 2 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch.

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen. **Typographie :** Alberto Bisaccia, Prolith SA, Ittigen

Images : Barbara Hess pour transfair, BuyOutFelix02/peopleimages.com/Adobe Stock, Jørgsson Photography/Adobe Stock (générée par l'IA), jvo/LID, kulinskaia/Adobe Stock, La Poste Suisse, maytheevoran/Adobe Stock, Milano/streamlinehq.com, mis à disposition, nenetus/Adobe Stock, Peter/Adobe Stock

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Les client.es et les passager.ères agressifs et violents font malheureusement partie du quotidien dans le service public. En Allemagne, un conflit a récemment atteint son paroxysme : un passager sans titre de transport a été prié de descendre d'un train régional express de la Deutsche Bahn. Il s'est emporté et a frappé le contrôleur avec une telle violence que celui-ci est décédé. Heureusement, la Suisse n'a jusqu'à présent pas connu de cas aussi extrême. Mais chez nous aussi, le personnel est très régulièrement confronté à des agressions verbales et physiques.

La présente édition met l'accent sur les personnes concernées et raconte leurs histoires. Dans un entretien (page 10), le criminologue Dirk Baier explique pourquoi le personnel du service public est si souvent pris pour cible. Et Tian Wanner, expert en gestion des conflits, montre en page 8 comment le personnel peut prévenir la violence.

Pour transfair, une chose est sûre : la protection contre la violence relève de la responsabilité des employeurs. transfair a déjà obtenu certaines avancées, comme l'accompagnement à deux sur les trains CFF à risque. Mais il en faut davantage – de la part des entreprises, des responsables politiques et des autorités. Personne ne devrait avoir à craindre pour sa sécurité au travail.

Nous voulons aussi protéger les emplois dans le service public : Swisscom et La Poste délocalisent de plus en plus d'emplois à l'étranger. transfair lance une pétition contre cette tendance – pour en savoir plus, rendez-vous à la page 17. D'autres postes sont supprimés au sein de la Confédération : découvrez à partir de la page 15 ce que la politique d'austérité signifie pour le personnel.

Bonne lecture.

Lea Lüthy

Responsable communication

Lea Lüthy

”





Image : image symbolique

Un énorme problème

La violence dans le service public est une triste réalité.
transfair demande une protection accrue du personnel.

Des client.es et passager.ères et des passagers agressifs et violents : un problème urgent pour de nombreux collaborateurs et collaboratrices du service public. Nous nous penchons sur les chiffres et les faits dans les branches de transfair, mais surtout sur l'humain derrière les chiffres. Deux personnes directement concernées et deux cadres nous racontent leur quotidien professionnel.

TP : des insultes et des menaces quotidiennes

Lena Ming* n'a pas oublié la scène : lorsqu'elle a tendu son appareil de contrôle rouge au voyageur lors du contrôle des titres de transport, l'homme faisait frénétiquement défiler l'écran de son smartphone. « Il essayait d'acheter un billet », raconte l'assistante clientèle des CFF, « alors que le train était parti depuis longtemps. » Trop tard pour un achat en ligne. Car en Suisse, les dispositions tarifaires pour les transports publics prévoient que les voyageurs qui prennent le train, le tram ou le bus doivent être en possession d'un titre de transport valable avant le départ du véhicule. Les assistant-e-s clientèle

“ Il s'est mis en colère, a crié et m'a insultée de la pire des façons. ”

des CFF doivent appliquer cette règle sans exception, c'est leur travail. Tout éventuel geste commercial relève ensuite du service administratif. Mais l'homme en face de Lena Ming ne voulait rien entendre. « Il s'est mis en colère, a crié et m'a insultée de la pire des façons », se souvient-elle. « Ses paroles m'ont hantée encore longtemps après. »

Des scènes comme celles-ci sont malheureusement monnaie courante dans les TP en Suisse. Selon les données fournies par les CFF, plus de 3600 agressions contre des membres du personnel sont recensées chaque année. Soit en moyenne une



“

C'est là que l'homme a complètement disjoncté. Il m'a frappé à nouveau et m'a donné des coups de pied.

”

dizaine par jour. Les agressions verbales seraient les plus courantes : injures, insultes et menaces. Les assistant-e-s clientèle, mais aussi le personnel des centres voyageurs sont les plus touchés. Les CFF constatent que les agressions ont tendance à devenir plus violentes. Le nombre d'incidents serait toutefois resté stable ces dernières années.

C'est peut-être vrai à l'échelle de l'entreprise, mais la réalité vécue par Lena Ming est toute autre. « En l'espace d'un an seulement, j'ai subi pas moins de trois agressions verbales – ça n'arrivait pas auparavant », raconte cette assistante clientèle de longue date. La troisième agression a été si grave que Lena a commencé à souffrir d'insomnie. Le déclencheur était, une fois de plus, un contrôle des titres de transport. « Une jeune femme sans titre de transport a piqué une crise et s'en est prise verbalement à moi et à mon collègue », raconte-t-elle. « Son comportement était tellement imprévisible que nous avons dû déplacer d'autres passagers. Nous n'avons pas réussi à la calmer avant l'arrivée de la police. Au moins, il n'y a pas eu d'agression physique. »

Poste : violence et agressions en hausse

Dans le cas de Tom Müller*, cela ne s'est pas limité à des paroles, avec de graves conséquences pour ce conducteur de CarPostal.

Mais reprenons depuis le début. « Il y avait ce voyageur qui faisait exprès de renverser sa boisson sur les sièges », raconte Tom. « Je lui ai demandé à plusieurs reprises d'arrêter. Comme il m'ignorait, je suis allé à l'arrière pour régler la situation. » Peu après, l'homme lui a asséné un coup de poing. Tom a appelé à l'aide la seule autre personne à bord du car postal, une femme, lui demandant d'appeler la police. « C'est là que l'homme a complètement disjoncté. Il m'a frappé à nouveau et m'a donné des coups de pied. » Tom a subi de graves blessures qui le font encore souffrir aujourd'hui.

La Poste ne communique pas sur la fréquence à laquelle son personnel est confronté à des actes de violence au travail. Elle indique toutefois en substance que la violence, les menaces et les agressions à l'encontre du personnel sont en hausse. Cela concernerait particulièrement les collaboratrices et collaborateurs en contact direct avec la clientèle. Dont notamment le personnel des filiales postales ou le personnel roulant et de conduite chez CarPostal.

OFDF : coups de pied, crachats, accrochage

Les contrôles font également partie du métier d'Alessandro Delorenzi, de l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF). Le chef des opérations de la région Sud est le premier interlocuteur lorsque des membres de son équipe sont agressés physiquement ou menacés dans l'exercice de leurs fonctions. « Je me souviens de cas où des employé-e-s ont reçu des coups de pied ou se sont fait cracher dessus », raconte-t-il. « Une fois, une douanière a même failli se faire renverser parce qu'une personne refusait d'être contrôlée. » L'auteur a été dénoncé pour deux infractions : « Violence et menace contre les autorités et les fonctionnaires » et « Empêchement d'accomplir un acte officiel ». Au total, l'OFDF enregistre chaque année environ 160 cas de ce type, dont une trentaine concernant des actes de violence et des menaces à l'encontre de fonctionnaires. Cela peut sembler peu. Mais Alessandro relativise : « Nous ne tenons des statistiques que sur les délits poursuivis d'office que l'OFDF, en tant qu'autorité, est tenu de signaler. Nous ne recensons pas les insultes ni les injures. »

Swisscom : seulement quelques cas isolés

Les agressions et les actes de violence à l'encontre du personnel semblent être plutôt exceptionnels chez Swisscom. Selon l'entreprise, ce sont les employé-e-s travaillant dans les shops, au centre d'appels ou à des postes similaires qui sont les plus exposés. Dans ces lieux, le personnel peut être confronté

à des situations émotionnellement éprouvantes. Par exemple, lorsqu'un client est mécontent en raison d'une panne, d'une facture ou d'un problème personnel. « Je ne connais toutefois qu'un seul cas où une collaboratrice a été victime d'une agression et a appuyé sur le bouton d'urgence situé au comptoir », explique Michel Siegenthaler, responsable des shops et des canaux de vente au détail. « Un client a tenté de la gifler », raconte-t-il. « Heureusement, la jeune femme a pu s'écarter à temps et n'a été que légèrement effleurée. »

*Noms modifiés par la rédaction. Afin de protéger les personnes concernées, nous avons également modifié certains détails des faits ainsi que quelques informations biographiques.

Texte : Sarah Hadorn,
spécialiste en communication

transfair contre la violence

Dans le service public, les employeurs mettent déjà en œuvre, à des degrés divers, des mesures visant à protéger le personnel contre la violence et les agressions. Il s'agit notamment de formations à la prévention, de procédures claires de signalement et d'intervention en cas d'incident, ainsi que d'offres de soutien aux personnes concernées. transfair estime néanmoins qu'il y a encore une marge de progression.

Nos principales revendications à l'égard des entreprises, des autorités et des milieux politiques :

- Les employeurs doivent encourager leur personnel à signaler même les incidents les moins graves. Les entreprises ont la responsabilité de recenser systématiquement toutes les agressions. Afin de protéger leur personnel, les employeurs doivent connaître les dangers et les zones à risque.
- Les entreprises doivent soutenir sans réserve leur personnel dans les démarches juridiques engagées contre les auteurs de ces actes.
- Les entreprises devraient également envisager de prendre leurs propres mesures. Il s'agit notamment de protéger les personnes concernées contre les auteurs en leur attribuant, par exemple, un nouvel itinéraire.
- Si des collaborateurs et collaboratrices se retrouvent en situation de détresse financière à la suite d'une agression, en raison d'un stress psychologique ou physique, l'employeur doit leur apporter une aide simple et rapide.
- La Confédération doit adapter le cadre juridique des TP afin de permettre l'introduction de bodycams pour les assistant-e-s clientèle, de vidéosurveillance en temps réel dans les véhicules ou de tasers pour la police des transports.
- La police et les autorités pénales doivent poursuivre les auteurs de ces actes avec sérieux et sans relâche.
- Les milieux politiques doivent allouer des moyens financiers suffisants pour garantir la sécurité dans les TP, par exemple pour du personnel de sécurité supplémentaire sur les lignes à risque.

transfair a d'ores et déjà obtenu les améliorations suivantes.

- Désormais, les assistant-e-s clientèle doivent travailler en binôme à bord des trains CFF à risque. transfair a récemment conclu cet accord avec l'entreprise.
- Dans les TP, nous avons exigé la mise en place de formations régulières destinées au personnel pour la gestion de situations de violence. Avec succès : les CFF proposent désormais systématiquement des cours de désescalade aux employé-e-s au contact de la clientèle.
- Grâce à transfair, il existe désormais dans les TP des procédures et des consignes claires à l'intention des cadres, sur la manière de signaler les agressions.
- Au sein de l'OFDF, transfair a obtenu que le personnel sur le terrain ne soit plus tenu de porter de badge nominatif afin de se prémunir contre d'éventuels actes de représailles.
- Chez CarPostal, transfair a obtenu que le nom du chauffeur ou de la conductrice de bus n'apparaisse plus sur l'écran affichant les arrêts à l'intérieur du bus. De plus, transfair et CarPostal ont signé une charte visant à renforcer la sécurité du personnel. Celle-ci prévoit que les partenaires sociaux se réunissent une fois par an pour analyser les incidents et élaborer des mesures correctives.

Vacances et loisirs – monstrueusement avantageux.



REKA, POUR ENCORE PLUS.

Reka-Card : avec un rabais chez transfair

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

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

reka



«AUCUNE VOITURE N'EST ÉQUIPÉE D'UN SYSTÈME AUSSI PROCHE DU SMARTPHONE»

Jean-Claude Frick est un expert reconnu des technologies numériques. À notre demande, il a testé le système numérique du nouveau Mercedes-Benz GLC électrique.

Jean-Claude Frick teste au quotidien tout ce qui a trait à l'électronique, aux logiciels et à la technologie de l'information. En tant que journaliste technologique, il écrit pour différents médias, présente des reportages pour plusieurs stations de radio, effectue des évaluations pour Comparis et tient des blogs sur ses propres canaux. Il évalue des équipements tels que des tablettes, des smartphones, des robots aspirateurs, des appareils photo et occasionnellement des voitures.

Première impression

En montant à bord du GLC pour la première fois, le spécialiste de la technologie découvre une excellente surprise: le système multimédia MBUX, qui s'étend sur l'ensemble du tableau de bord, atteint près d'un mètre de largeur et impressionne l'expert du numérique. Cependant, il en revient rapidement aux faits et constate: «La taille des menus et des icônes est très grande, et leur présentation est très claire, ce qui facilite l'utilisation et réduit les distractions.»

L'affichage et la logique de commande sont très proches de ce que l'on connaît sur les smartphones courants. C'est surtout l'affichage de la navigation dans la zone centrale et la vue de l'environnement dans la section tachygraphe qui attirent favorablement l'attention de Jean-Claude Frick.

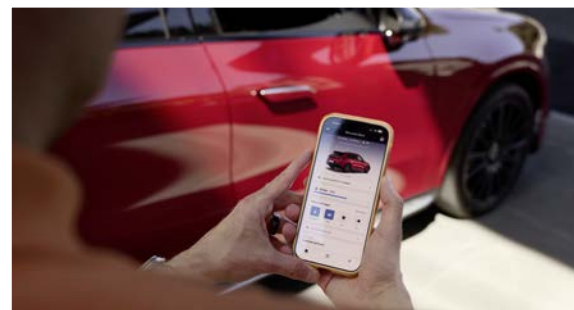
Utilisation au quotidien

L'étendue des fonctionnalités du nouveau GLC BEV est gigantesque. Ainsi, même notre testeur numérique de longue date a beaucoup à explorer. Malgré les innombrables possibilités, il s'y retrouve rapidement. «La logique de commande semble très bien pensée. Pour les fonctions les plus importantes, il existe encore des boutons physiques faciles à atteindre.»

Cependant, notre testeur critique trouve tout de même des choses à redire. «Je n'ai pas trouvé certaines fonctions dans le menu. La commande vocale est d'une grande aide.» La commande vocale évolue d'ailleurs continuellement grâce aux algorithmes capables d'apprendre. De plus, grâce à l'intégration de ChatGPT, la fonction «Hey Mercedes» peut répondre à pratiquement toutes les questions.



Pour ce test pratique, le journaliste technologique Jean-Claude Frick a utilisé le GLC électrique pendant plusieurs jours.



De nombreuses fonctions du véhicule peuvent déjà être contrôlées via l'application Mercedes-Benz avant même de monter à bord.

Pour les applications telles que les jeux embarqués ou le streaming via YouTube ou Disney+, le système montre finalement ses points forts en matière de graphisme et de performance du processeur: «Ça fonctionne vraiment bien», résume Jean-Claude Frick, enchanté. «Même si, bien sûr, ce ne sont pas des fonctions vraiment nécessaires.»

Résultat du test

Reste la question décisive à l'issue du test: dans quelle mesure la génération actuelle de Mercedes-Benz se rapproche-t-elle des smartphones modernes en termes d'utilisation et de vitesse des fonctions numériques? «Les différences sont effectivement très réduites. À mon avis, aucune voiture n'est équipée d'un système aussi proche du smartphone.»

En savoir plus



Pour une meilleure sécurité

Tian Wanner, expert en gestion des conflits, donne des conseils pour prévenir la violence.

Tian Wanner accompagne les entreprises dans la prévention de la violence. Il affirme : Il incombe clairement à l'employeur de donner des consignes précises sur la manière de gérer les clients agressifs. Ces sept conseils d'expert peuvent également s'avérer utiles.

Texte : Sarah Hadorn,
spécialiste en communication

1. Écouter son intuition

Une situation va-t-elle dégénérer et déboucher sur des insultes, voire une agression physique ? Selon Tian Wanner, directeur de l'Institut pour la gestion des conflits et la prévention de la violence (INKOGE), il existe un signe important que les employé-e-s ignorent souvent : l'intuition. « Les employé-e-s se sentent mal physiquement parce que leur interlocuteur est en train de perdre le contrôle, mais ils refoulent ce sentiment et continuent leur travail », explique Tian Wanner. « Or, l'intuition est souvent plus rapide que la raison. » C'est pourquoi il faut écouter ton instinct et identifier le danger à temps. C'est la première étape pour agir en privilégiant la sécurité.

2. Rester calme, mais authentique

Une attaque vise généralement ton rôle professionnel, et non ta personne. « Les personnes qui gardent cela à l'esprit au quotidien gardent plus facilement leur sang-froid », explique Wanner. Et d'ajouter : « Plus une personne reste objective, mieux elle est à même de gérer une situation tendue. » La distance professionnelle n'est toutefois utile que si elle est authentique. « Celui qui se montre aimable, mais qui bouillonne intérieurement, gaspille son énergie mentale. Et son interlocuteur s'en rend compte de toute façon. »

3. Au téléphone : profiter de la distance

L'avantage au téléphone : il n'y a pas de menace physique immédiate. Cela réduit le niveau de stress. « Et quand on est moins stressé, on écoute plus facilement et on garde le contrôle de la conversation. Il faut exploiter cet avantage de manière consciente », explique Tian Wanner. Selon lui, le principal défi au téléphone réside dans le nombre considérable d'appels que les employé-e-s doivent gérer : « Dans un centre d'appels, par exemple, les appels difficiles s'enchaînent souvent les uns après les autres. » C'est épuisant. Tian Wanner : « L'employé-e qui passe toute la journée au téléphone a besoin de pauses et, dans l'idéal, d'alterner avec des tâches moins stressantes. »

4. Face à face : mieux vaut couper court

L'erreur la plus courante que Tian Wanner constate lors de conflits sur le terrain : « Rester trop longtemps dans la discussion par sens du devoir. » Le dialogue peut certes contribuer à apaiser les tensions, mais seulement jusqu'à un certain point. « Lorsque l'interlocuteur ne se maîtrise plus du tout et est dominé par ses émotions, <sortir de la situation> est généralement la solution la plus sûre », explique l'expert en conflits. « C'est à l'employeur de définir précisément les critères justifiant l'interruption de la discussion et les mesures à prendre dans ce cas. »



7. Exiger des précisions de la part de l'employeur

Quand faut-il mettre fin à une discussion ? Comment réagir en cas d'agression physique ? Dans quelles circonstances faut-il appeler la police ? « Les employeurs doivent clarifier ces points, cela fait partie de leur devoir de diligence », explique Tian Wanner. « Dans l'idéal, les entreprises élaborent une directive sur la prévention de la violence ou un concept de protection contre la violence. » Parallèlement, il faut former les employé-e-s afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires. Selon Tian Wanner, les deux éléments sont indispensables : des employé-e-s capables d'agir et des règles claires indiquant quand il faut passer à un échelon supérieur, mettre fin à la discussion et donner l'alerte. « Si ces consignes font défaut, les employé-e-s doivent les exiger. Ils ont le droit d'être protégés contre la violence. »



5. Fixer des limites avec respect

La violence verbale peut elle aussi être douloureuse et susciter de la colère. « Il est néanmoins important de la supporter sur le moment, sans réagir immédiatement », explique Tian Wanner. Sinon, la situation dégénère rapidement. « Selon la politique de l'entreprise, on peut, après avoir pris quelques respirations profondes, aborder calmement une remarque déplacée, mais de manière objective », ajoute Tian Wanner. « Lorsqu'on se montre agressif en retour, on devient partie intégrante du problème. »

Nouvelle assurance complémentaire pour les membres exerçant un métier de la sécurité

Tu travailles en première ligne ? Nous proposons désormais à nos membres exerçant un métier de la sécurité une assurance complémentaire à tarif avantageux, en complément de la protection juridique professionnelle de transfair. Elle couvre des risques supplémentaires et intervient notamment en cas de procédure judiciaire pour légitime défense.



Scanne le QR code pour en savoir plus sur notre assurance pour les métiers de la sécurité

6. Signaler l'incident

Signale à ton employeur les voies de fait et les menaces, mais aussi les insultes. Cela permettra de documenter ces incidents et d'y donner suite conformément aux directives de ton organisation. « Les entreprises ont un devoir légal de protection envers leur personnel », explique Tian Wanner. « Elles doivent recenser les incidents, les analyser et en tirer des mesures de protection », conclut-il. Il ajoute : « Ce n'est que si les employeurs ont connaissance de ces incidents qu'ils peuvent aider leur personnel à signaler les agressions. »



À propos

Tian Wanner (51 ans) dirige INKOGÉ – l'institut pour la gestion des conflits et la prévention de la violence, à Zurich. Cet institut accompagne les organisations dans la prévention des agressions et de la violence commises par leurs clientes, leurs patients ainsi que leurs visiteurs. Tian Wanner a suivi des études de psychologie et de communication. Il travaille depuis plus de vingt ans dans les domaines de la désescalade, de l'affirmation de soi et de l'autodéfense



« Les agressions peuvent mener à la dépression »

Entretien avec le criminologue Dirk Baier.

Dirk Baier aborde la question de la violence dans le service public sous l'angle de la recherche. Ce criminologue explique pourquoi le personnel occupant des fonctions publiques est si souvent victime de violence et quelles sont les conséquences de ces incidents. Il répond également à la question suivante : notre société devient-elle de plus en plus agressive ?

Monsieur Baier, le sentiment général parmi le personnel et les employeurs du service public est que les agressions et la violence à l'encontre du personnel s'intensifient. Que pouvez-vous nous dire à ce sujet du point de vue de la recherche ?

Le sentiment que la situation ne cesse de s'aggraver est largement répandu et certainement justifié. Il ressort d'entretiens avec des assistant-e-s clientèle des TP que pratiquement tous connaissent un ou deux cas, soit

par expérience personnelle, soit par le biais de collègues. Du point de vue de la recherche, je dois toutefois préciser que nous ne savons pas comment la situation a évolué au fil du temps. En Suisse, il n'existe aucune étude systématique exhaustive sur la violence à l'encontre du personnel du service public.

Une étude allemande révèle qu'un salarié sur quatre dans la fonction publique est victime de violences. Ce constat s'applique-t-il également à la Suisse ?

Oui, les chiffres allemands sont généralement transposables, même si je les atténuerai peut-être un peu pour la Suisse. Toutefois, la fonction publique en Allemagne n'est pas tout à fait comparable au service public suisse. Ce dernier inclut, par exemple, les transports publics et la Poste. En Allemagne, on entend surtout par là le secteur de l'État et celui des collectivités locales – comme les administrations, les écoles et les institutions sociales.

Pourquoi les personnes occupant des fonctions publiques sont-elles si souvent la cible d'agressions et de violences ?

Les métiers impliquant des contacts fréquents avec le public présentent un risque accru. Quiconque côtoie quotidiennement de nombreuses personnes est amené à rencontrer des individus en état d'ébriété, présentant des troubles psychiques ou un comportement impulsif avec un risque accru de violence. À cela s'ajoute souvent, dans le service public, un déséquilibre des pouvoirs. Les agents de contrôle des titres de transport, par exemple, peuvent – ou doivent – contrôler leur interlocuteur. C'est pourquoi les policiers et policières sont eux aussi très souvent confrontés à des actes de violence. Nous disposons d'ailleurs de plusieurs études à ce sujet, même en Suisse.

Que disent les statistiques de la police ?

Une étude menée par l'université de Saint-Gall pour le compte de la police



“

Le personnel du service public doit prendre conscience qu'un incident peut survenir à tout moment et en tout lieu. Cela s'apprend.

”

35 dernières années. Les coups et blessures sont, quant à eux, en baisse globale depuis 15 ans. En revanche, les insultes et le harcèlement sexuel ont augmenté. Je dois toutefois relativiser ce constat : les gens ont tendance à qualifier plus rapidement qu'auparavant les comportements dénigrants et sexualisés d'agressifs – et à signaler ces incidents plus souvent.

Que pouvons-nous faire, en tant que société, pour lutter plus efficacement contre la violence ?

Réduire les inégalités sociales. Celles-ci constituent naturellement un facteur de risque de violence. Mais le courage civique peut lui aussi être renforcé : intervenir lorsqu'une personne est prise pour cible, appeler la police lorsque s'interposer est trop dangereux. De plus, je pense que nous devrions lutter de manière beaucoup plus résolue contre l'alcool. Celui-ci joue en effet un rôle dans une grande partie des actes de violence.

Pour finir, penchons-nous sur la situation des employeurs du service public – un aspect essentiel pour nous, en tant que syndicat. Comment les entreprises peuvent-elles protéger encore plus efficacement leur personnel contre la violence et les agressions ?

Les employeurs disposent en effet de quelques leviers importants, comme la collecte systématique de données. Les entreprises doivent savoir quels employé-e-s sont exposés à des risques, dans quelles régions et à quelles heures. Les données régionales fournies par la police peuvent y contribuer, tout comme l'évaluation du personnel. Un deuxième levier réside dans la formation et la prévention. Le personnel du service public doit par exemple prendre conscience qu'un incident peut survenir à tout moment et en tout lieu. Cette prise de conscience doit faire l'objet d'une for-

mation, car elle rend les employé-e-s plus aptes à agir.

Que pensez-vous de mesures telles que l'accompagnement par deux agents sur les trains CFF à risque ?

Je trouve cela judicieux. Dans l'idéal, l'une des deux personnes devrait être une femme. En effet, les études menées par la police montrent que les équipes composées exclusivement d'hommes présentent un taux de violence plus élevé. Il existe plusieurs explications à ce phénomène. L'une d'entre elles est l'hypothèse de l'inhibition : le seuil d'inhibition pour agresser une femme est plus élevé que pour agresser un homme.

Texte : Sarah Hadorn, spécialiste en communication

de Saint-Gall a révélé que, au cours des trois dernières années, plus de 83 pourcent des agents ont été insultés, plus de 45 pourcent ont été menacés, 55 pourcent ont été agressés physiquement et près de 19 pourcent ont subi des blessures.

Quel impact ces expériences ont-elles sur les personnes concernées ?

Elles peuvent entraîner des phases dépressives, un burnout et des envies de démission. Les études montrent que le risque d'effets négatifs est particulièrement élevé lorsque les expériences de violence se multiplient. Si je me fais agresser cinq fois d'affilée, il y a de fortes chances que je ne puisse plus l'encaisser aussi facilement. Peu importe d'ailleurs que je subisse une violence physique ou verbale : injures, menaces, insultes.

Notre société dans son ensemble devient-elle plus agressive ?

Cela dépend de la période à laquelle on se réfère. Selon les statistiques sur la criminalité, la violence a reculé à moyen terme. Les homicides en Suisse ont diminué de deux tiers au cours des



À propos

Dirk Baier (50 ans) est professeur à l'Institut sur la délinquance et la prévention de la criminalité de la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) et professeur associé de criminologie à l'Université de Zurich. Ses recherches portent principalement sur la violence, la prévention de la criminalité et la délinquance juvénile. Il étudie également des phénomènes tels que l'extrémisme ou la cybercriminalité.

Tout savoir sur le retrait échelonné pour optimiser votre prévoyance



Pour constituer sa prévoyance, le pilier 3a n'est pas la seule solution maligne : vous pouvez aussi planifier le retrait optimal de votre avoir. En échelonnant judicieusement sur plusieurs années, vous pouvez réaliser de nettes économies d'impôts.

En Suisse, avec le pilier 3a, on constitue souvent ses réserves pour l'avenir sur un compte de prévoyance. Une solution intelligente, car, que l'on opte pour une épargne classique ou des placements, les versements sur ce compte permettent d'alléger vos impôts. Ainsi, le montant annuel maximal (en 2026 : 7258 CHF pour les personnes affiliées à une caisse de pension) peut être déduit de votre revenu imposable, et ce, dans sa totalité. En d'autres termes, la prévoyance avec le pilier 3a est une méthode judicieuse de réaliser des économies d'impôts. Cependant, les versements dans le 3e

pilier ne sont pas les seules opérations qui promettent une optimisation fiscale : le retrait de votre avoir de prévoyance présente lui aussi un grand potentiel en la matière, et bon nombre de personnes ignorent à quel point. Il vaut donc la peine de s'y intéresser d'un peu plus près.

Retrait échelonné: un avantage fiscal par rapport au retrait ponctuel d'un montant élevé. La règle de base est la suivante: à partir de 50000 CHF d'avoir sur un compte de prévoyance, un autre compte de prévoyance peut en valoir la peine.

Retrait échelonné: un avantage fiscal par rapport au retrait ponctuel d'un montant élevé

Si, au moment de prendre votre retraite, vous retirez l'avoir de tous vos comptes de prévoyance en une fois, vous devrez vous acquitter de l'impôt sur les paie-

ments en capital. Même si ce dernier est prélevé séparément du revenu imposable, il se calcule de manière progressive dans la plupart des cantons, exactement comme l'impôt sur le revenu: plus l'avoir de prévoyance retiré la même année fiscale est important, plus le pourcentage de la charge fiscale sera élevé pour l'impôt sur les paiements en capital durant l'année du retrait. Cela vaut également pour l'impôt fédéral direct.

En procédant de manière échelonnée et non en une fois, vous allégez la charge fiscale en qui concerne l'impôt sur les paiements en capital. De cette façon, la progression sur la charge fiscale est réduite, et la somme à payer diminue largement.

[En savoir plus](#)



Vous souhaitez vous atteler à la planification de votre prévoyance? Comme membre de transfair, profitez d'un rabais unique de 25% sur la planification de la retraite. cler.ch/transfair

Les TP, un moteur économique

Les transports publics valent chaque franc dépensé. transfair s'engage pour leur financement.

Les TP suisses sont extrêmement fiables et ponctuels, ce qui a un impact économique important. Ce lien n'apparaît qu'au deuxième coup d'œil et n'est pas suffisamment mis en avant. Pour transfair, il est clair que les responsables politiques doivent tenir compte de l'importance des TP pour l'économie et par conséquent en garantir le financement à long terme.

Une étude réalisée par l'institut de recherche Infras montre qu'en 2024, la valeur ajoutée brute des transports publics et de l'industrie ferroviaire s'élevait à 17,4 milliards de francs. Sur ce montant, 12,4 milliards provenaient de la prestation proprement dite de services de TP pour le transport de personnes et de marchandises. Les TP constituent ainsi un secteur économique important à part entière. Dans le même temps, leur impact s'étend bien au-delà de la branche : grâce à leur offre fiable et couvrant l'ensemble du territoire, ils créent notamment des conditions essentielles pour le tourisme, la production et l'innovation. Les TP contribuent de manière significative à la performance économique de la Suisse.

La Confédération supprime des moyens à partir de 2027

Le bon fonctionnement des TP repose sur les infrastructures. Le fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) finance les infrastructures ferroviaires, tandis que le Fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération (FORTA) finance les infrastructures routières (de TP). Ces fonds doivent rester suffisamment dotés. C'est la seule façon de faire face à l'augmentation des coûts d'entretien, de mener à bien les travaux d'extension et de mettre en œuvre les projets de numérisation. À cela s'ajoute le financement de la hausse des coûts pour les matériaux et le personnel. La Confédération sous-estime l'évolution des coûts. À partir de 2027, dans le cadre de son programme d'austérité, elle diminuera même les ressources allouées au FIF.

Surcoûts dans le transport régional de voyageurs

L'offre pose elle aussi un problème de financement. Pour les années 2026 à 2028, l'indemnisation des frais prévue par la Confédération et les cantons pour le transport régional de voyageurs est trop faible. Ce problème devrait encore s'aggraver : selon les calculs de l'Union des transports publics (UTP),

il faudra prévoir, au cours des prochaines années, des surcoûts annuels de 2,5 à 3,5 pourcent en raison de l'augmentation de l'offre – sans compter le renchérissement et les coûts sans cesse croissants supportés par les entreprises de transport pour assurer la protection du personnel et des voyageurs.

transfair prendra position dans le cadre de « Transports '45 »

Nos TP de qualité en Suisse ne vont pas de soi : il faut les entretenir et les développer de manière ciblée. En juin 2026, le Conseil fédéral a mis en consultation le projet concernant l'aménagement des infrastructures de transport jusqu'en 2045 (« Transports '45 »). transfair prendra position. Notre souhait : que les projets d'extension soient décidés là où ils apportent le plus grand bénéfice, que ce soit pour le FIF ou le FORTA. La priorité en matière de moyens financiers doit être accordée à l'entretien, domaine dans lequel il existe déjà aujourd'hui un retard à combler. Lors d'une future votation populaire, il sera également important de garantir l'apport de fonds. Sachant que les TP génèrent une importante valeur ajoutée, il vaut la peine de plaider en faveur d'un bon financement. Chaque franc est utile.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics



Non aux licenciements chez Swisscom

**Une politique du personnel visionnaire plutôt que des licenciements !
Derrière chaque emploi, il y a un être humain.**

Ces dernières années, de nombreux collaborateurs et collaboratrices de Swisscom ont été touchés par des licenciements. C'est une évidence : les mutations technologiques et la pression sur les coûts se font au détriment du personnel. transfair s'y oppose. Nous nous engageons en faveur d'investissements accrus dans le personnel et de véritables perspectives pour toutes les générations.

Les réorganisations et le « nearshoring » font partie du quotidien chez Swisscom. Il y a quelques semaines à peine, l'entreprise a annoncé l'ouverture d'un nouveau site à Lisbonne. À moyen terme, 200 employé-e-s y travailleront dans les domaines de l'informatique, du développement logiciel et des finances. transfair craint que ces emplois ne soient supprimés en Suisse.

Bien que les effectifs soient restés globalement stables, plusieurs centaines de personnes ont été touchées par des mesures de démantèlement ces dernières années. Certaines ont trouvé un nouveau poste au sein de l'entreprise, mais beaucoup ont dû quitter l'entreprise contre leur gré.

Conserver en particulier le personnel de plus de 50 ans

La numérisation, l'automatisation et les nouveaux modèles de travail, fortement stimulés par la pression sur les coûts, transforment la branche ICT. Swisscom doit s'adapter au marché. Mais cette responsabilité ne doit pas être répercutée sur le personnel. transfair exige que Swisscom et ses filiales aient une vision à long terme en matière de ressources humaines : une formation continue ciblée, de réelles opportunités de reconversion professionnelle et suffisamment de temps pour acquérir de nouvelles compétences.

Cela vaut tout particulièrement pour les personnes de plus de 50 ans. Ces employé-e-s se sentent souvent sous pression chez Swisscom. D'anciens collaborateurs ont récemment déclaré aux médias avoir été licenciés en raison de leur âge. Certes, les chiffres dont dispose transfair ne confirment pas une réduction systématique des effectifs chez les plus de 50 ans. Cependant, dans certains secteurs où des emplois ont été supprimés ces dernières années, la part de personnes plus âgées est disproportionnée. Elles sont donc particulièrement touchées par les licenciements. Les conséquences sont souvent précaires, car il est difficile de réintégrer le marché du travail à cet âge. C'est pourquoi transfair s'engage résolument, lors de chaque suppression de poste, à maintenir les collaboratrices et collaborateurs plus âgés dans le monde du travail.

Expliquer les décisions de la direction en amont

Notre message est clair : lorsque des suppressions de postes sont inévitables, les entreprises doivent agir de manière responsable. Cela passe notamment par la transparence. Toute réorganisation est source d'incertitude, y compris pour les équipes qui restent. Cela pèse sur le climat de travail et sape la confiance. Les décisions de la direction doivent être expliquées en amont et justifiées de manière compréhensible. De plus, il faut trouver des solutions équitables pour les personnes concernées par un licenciement. Le plan social de Swisscom offre de bonnes prestations par rapport à la moyenne du secteur. Mais pour transfair, il est évident qu'il ne remplace ni les perspectives ni la reconnaissance.

Texte : Marika Schaeren,
responsable branche ICT



Le prix de la politique d'austérité

Les politiques ne cessent de couper dans le domaine du personnel de la Confédération. L'impact est visible.

La politique d'austérité du Conseil fédéral et du Parlement affecte l'administration fédérale : des postes sont supprimés, des structures réorganisées et la charge de travail augmente. transfair accompagne les personnes concernées et s'engage à tous les niveaux pour trouver des solutions équitables.

La politique d'austérité du Conseil fédéral et du Parlement a une incidence tangible sur le personnel de la Confédération. Les coupes dans le domaine du personnel font désormais presque partie du quotidien politique. Le programme d'allègement budgétaire 2027 a encore aggravé la situation. Outre la détérioration des conditions d'emploi, ce programme réduit une nouvelle fois les budgets consacrés au personnel dans les offices fédéraux. De plus, lorsque les budgets dédiés aux dépenses matérielles – projets, informatique ou services – sont réduits, cela se répercute souvent sur les effectifs.

Certes, le Parlement a quelque peu revu à la baisse le programme d'allègement budgétaire 2027 : en 2027, les économies à réaliser ne s'élèveront plus qu'à 1,4 milliard de francs au total, au lieu des 2,4 milliards initialement prévus ; en 2028, elles s'élèveront à 1,9 milliard, et en 2029, à 2 milliards au lieu de 3 milliards prévus par année. Mais, et c'est particulièrement choquant, les mesures d'austérité concernant le personnel fédéral sont maintenues. En avril 2026, le Conseil fédéral a même temporairement décidé d'une nouvelle réduction transversale dans son domaine propre, touchant ainsi une nouvelle fois le personnel. Il est certes revenu sur cette coupe en juin, après avoir vu se profiler des recettes fédérales nettement plus élevées. Mais dans de nombreux cas, le mal était déjà fait.

Si tu es concerné-e par une suppression d'emploi dans l'administration publique ou chez Swisscom/cablex ?

Adresse-toi à transfair. Nous te soutenons et défendons tes droits.

Notre conseil : contacte-nous dès que possible, idéalement avant d'accepter, par écrit ou oralement, la résiliation de ton contrat de travail.



Image : jvo/LID

Réduction des effectifs chez Agroscope et à l'OFDF

Les conséquences sont désormais visibles. Agroscope supprime 58 postes à temps plein. À l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF), dans le cadre d'une réorganisation, les niveaux régional et local sont fusionnés et environ 25 postes de cadres sont supprimés. De même, la réduction des dépenses consacrées aux relations publiques de la Confédération, décidée par le Parlement en décembre 2025, entraînera la suppression de plus de 60 postes. D'autres offices procèdent également à des réductions de leur personnel, ou devraient le faire prochainement.

transfair soutient le personnel

transfair suit ces évolutions de près. Le syndicat entretient des échanges réguliers avec l'Office fédéral du personnel (OFPER) et les offices concernés. Il soutient ses membres en cas de réorganisations et de suppressions d'emplois, les conseille sur les questions de droit du travail et s'engage en faveur de solutions viables. Parallèlement, transfair fait valoir les préoccupations du personnel de la Confédération au niveau politique, notamment lors des auditions des commissions de gestion et des commissions des finances des deux Chambres.

Texte : Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique

Négociations CCT Poste

La Poste aspire à la stabilité, mais est de nouveau en phase de négociation pour la CCT principale.

La convention collective de travail (CCT) principale de la Poste n'a même pas deux ans, mais elle pourrait déjà faire l'objet d'une nouvelle négociation. transfair s'est préparé à cette éventualité et a mené une enquête auprès du personnel. Les résultats montrent que des améliorations sont nécessaires, notamment en matière de protection de la santé et des salaires. transfair s'engagera en ce sens.

La CCT Poste CH est la principale convention collective de travail de la Poste et l'une des plus importantes de Suisse : elle concerne quelque 25 500 salarié-e-s. Cette CCT n'a même pas encore deux ans et pourtant, sous la pression de la Poste, elle pourrait bientôt faire l'objet de nouvelles négociations. Au moment de la clôture de la rédaction du présent « magazine », la décision officielle du conseil d'administration de la Poste n'avait pas encore été prise. Mais tout semblait indiquer que les négociations commenceraient, comme on le craignait, fin octobre. transfair regrette cette décision, car la Poste traverse une période mouvementée. Que ce soit pour des raisons économiques ou dans le cadre de la révision des lois sur la Poste, diverses restructurations sont prévues ou déjà en cours. Dans ce contexte, il serait judicieux de reporter d'un an les négociations sur la CCT. Pour trouver de bonnes solutions, il faut d'une part un climat serein, et d'autre part suffisamment d'informations.

Les résultats de l'enquête servent de base à la nouvelle CCT

Même si transfair aurait préféré disposer de plus de temps, nous sommes prêts. En juin, nous avons mené une enquête auprès des employé-e-s afin de savoir ce qu'ils souhaiteraient voir être amélioré dans leurs conditions de travail. Les résultats montrent clairement qu'il existe des problèmes. La protection de la santé physique et mentale, par exemple, a obtenu une note inférieure à celle de la dernière enquête réalisée en 2023. La note a baissé de 10 pourcent. Parallèlement, 52 pourcent des personnes interrogées ont indiqué que la charge de travail avait considérablement augmenté ces dernières années. Les autres thèmes, le salaire, le système de rémunération, la formation continue et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sont restés à un niveau similaire à celui de 2023, mais les nombreux commentaires et suggestions concernant les salaires laissent supposer qu'il existe un certain mécontentement à ce sujet. Dans l'ensemble, les employé-e-s ont attribué aux conditions de travail à la Poste des notes comprises entre 2,9 et 3,4 sur 5.

Les résultats de l'enquête auprès du personnel constituent le cœur de notre catalogue de revendications, avec lequel nous entamerons les négociations sur la CCT. Nous adopterons ce catalogue lors du congrès de branche qui se tiendra le 18 septembre à Berne.

Changement de génération et numérisation

Pour transfair, il est clair que la CCT Poste CH doit contribuer à revaloriser le travail à la Poste, aujourd'hui comme demain. C'est pourquoi nous tiendrons également compte des deux grands défis que sont le changement de génération et la numérisation. Afin que le personnel bénéficie de conditions de travail équitables, même dans l'environnement professionnel de demain.

Texte : Diego Frieden,
responsable suppléant branche Poste/Logistique



Actualités de nos branches



Scanne le QR code pour
découvrir plus d'actualités
de nos branches



News

Sauvons le service public

Signe dès maintenant notre pétition pour stopper la délocalisation d'emplois à l'étranger.

La Poste et Swisscom délocalisent de plus en plus d'emplois à l'étranger. Cela met en péril les emplois en Suisse, affaiblit le service public et nuit à la sécurité nationale. transfair se bat par le biais d'une pétition. Participe et signe la pétition sans tarder.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : au cours des sept dernières années, Swisscom a délocalisé plus de 600 postes aux Pays-Bas et en Lettonie. Parallèlement, l'entreprise a ouvert des sites au Kosovo, en Pologne et en Bulgarie. Une nouvelle succursale va voir le jour à Lisbonne (voir aussi page 14). Mais Swisscom n'est pas la seule à délocaliser massivement des emplois à l'étranger : la Poste pratique elle aussi ce qu'on appelle l'offshoring. En 2022, le géant jaune a transféré 130 emplois dans l'informatique à Lisbonne, et le site devait encore s'agrandir cette année. Sous la pression de l'opinion publique, la Poste a certes suspendu ses projets pour l'instant. Néanmoins, plusieurs centaines de nouveaux emplois dans le secteur du service public pourraient voir le jour dans la capitale portugaise, ce qui entraînerait la suppression d'autant de postes en Suisse.

La Confédération a une responsabilité, mais ne l'assume pas.

Dans le but d'intensifier la pression sur la Poste et Swisscom, transfair lance une pétition : nous récoltons des signatures que nous remettons au Conseil fédéral et au Parlement. En effet, la Confédération est la propriétaire majoritaire de Swisscom et même la propriétaire unique de la Poste. C'est donc à elle qu'il reviendrait de décider où ces entreprises implantent leurs emplois. Jusqu'à présent, la Confédération se soustrait toutefois à ses responsabilités. C'est dangereux, car Swisscom et la Poste fournissent à la Suisse des services d'importance systémique : de la distribution des colis aux opérations de paiement, en passant par internet et la téléphonie. Swisscom, en particulier, exploite en plus des infrastructures critiques pour la sécurité,

notamment des services centraux pour des autorités et organisations dans les domaines de la police et de la sécurité des frontières.

Lorsque des entreprises proches de la Confédération délocalisent des missions centrales à l'étranger, cela a des conséquences pour nous tous :

- **Des emplois disparaissent** : la main-d'œuvre qualifiée voit ses perspectives s'amenuiser en Suisse.
- **La qualité du service public est menacée** : avec le temps, la Suisse se trouve confrontée à un manque de savoir-faire important. Cela affaiblit les prestations du service public.
- **Des places d'apprentissage sont perdues** : les jeunes ont moins de chances d'entrer dans la vie active.
- **L'innovation s'exile** : de plus en plus de nouvelles connaissances ne naissent plus en Suisse, mais à l'étranger.
- **La sécurité est affaiblie** : du savoir-faire essentiel à l'exploitation d'infrastructures stratégiques et critiques pour la sécurité se perd. Nous nous rendons ainsi dépendants et vulnérables.

C'est pourquoi transfair demande dans sa pétition :

- **Les emplois et les missions existants ne doivent pas être délocalisés à l'étranger** s'ils sont actuellement implantés en Suisse et si cette délocalisation vise en premier lieu à réduire les coûts.
- **Les missions stratégiques et sensibles doivent rester en Suisse.** Cela vaut tout particulièrement pour les domaines qui sont essentiels pour le service public, la sécurité d'approvisionnement ou la sécurité nationale.

Texte : Kerstin Büchel, responsable branche Poste/Logistique & Marika Schaeren, responsable branche ICT



Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2027

Prochaine parution :

No. 1/2027 le 15 mars ;
délai d'insertion le 29 janvier 2027

No. 2/2027 le 13 septembre ;
délai d'insertion le 30 juillet 2027

Tous les branches

Assurance Zurich

Webinaire prévoyance exclusif pour les
membres de transfair

Mercredi 4 novembre 2026

Webinaire via Microsoft Teams de 12 h 15
à 13 h 15 en français. Détails dans l'agenda
en ligne.

Inscription : marco.volpeti@zurich.ch
ou scanner le Code QR ci-dessous



S'inscrire maintenant

Pensionierte Bern

besinnlicher Jahresschluss 2026

Dienstag, 8. Dezember 2026

Der besinnliche Jahresschluss 2026 findet
wie gewohnt im Pfarrsaal St. Antonius,
Bern-Bümpliz statt. 14.00 bis ca. 17.00 Uhr.
Die Einladungen werden zu gegebener
Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle
sind herzlich eingeladen. Wir freuen uns
auf zahlreiche Teilnehmende.

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

Pensionierte Bern

Raclette-Plausch in Bern-Bümpliz

Dienstag, 23. Februar 2027

Wir laden euch bereits jetzt zum Raclette-
Plausch vom nächsten Jahr ein. Der Anlass
findet von 12.00 bis ca. 16.00 Uhr im Pfarr-
saal St. Antonius, Bern-Bümpliz statt. Die
Einladungen werden anfangs 2027 per
Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind
herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf
viele Teilnehmende.

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

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rodersdorf

Montag, 5. Oktober

Treffpunkt um 14.20 Uhr bei der BLT-End-
station (Tramlinie 10) in Rodersdorf.
Wir wandern in 40 Min. ins Burestübli
Sonnenhof und wieder zurück. Tram Basel ab
13.31 Uhr, Rodersdorf an 14.18 Uhr.

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

transfair Branchenversammlung

ICT & öffentliche Verwaltung

Freitag, 23. Oktober 2026

10 bis 16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm
und Anmeldung siehe Website.

Pensioniertenvereinigung Basel

Ausflug Schloss Zwingen

Montag, 2. November

Treffpunkt: um 12.40 Uhr beim Bahnhof SBB,
Abfahrt 13.08 Uhr Gleis 16 nach Zwingen
(an 13.33 Uhr). 13.50 Uhr Museumsbesuch,
anschliessend Zvieri-Halt im Restaurant
Bahnhof in Zwingen.

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

Administration publique

Sektion Bern, öffentliche Verwaltung

Besuch des Kriminalmuseums der Berner
Kantonspolizei

Donnerstag, 15. Oktober

Die Führung im Kriminalmuseum bietet
einen faszinierenden Einblick in historische
und aktuelle Kriminalfälle im Kanton Bern
und erläutert die Ermittlungs-Methoden
der Polizei. Beginn um 15.00 Uhr, Dauer ca.
2 Stunden.

Infos & Anmeldung: Ursula Bürgi,
a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13

transfair Branchenversammlung

ICT & öffentliche Verwaltung

Freitag, 23. Oktober 2026

10 bis 16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm
und Anmeldung siehe Website.

Sektion Bern, öffentliche Verwaltung

Pralinen-Workshop in der

Ciocolateria nobile

Mittwoch, 18. November

Wir kreieren eine eigene Pralinenkollektion
mit fünf Sorten à je vier Stück, also insge-
samt 20 Pralinen. Natürlich mit zahlreichen
«Versucherlis». Dauer: 16.00 bis 18.00 Uhr.

Infos & Anmeldung: Ursula Bürgi,
a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13

Transports publics

Zürich.Nordostschweiz

Herbstversammlung

Samstag, 31. Oktober, 13.30 bis 18.00

Ort: Sportzentrum Lintharena.

Schriftliche Anmeldung bis 1. Oktober

2026 an: René Fleischmann,
renefleischmann@bluewin.ch,
M 079 843 10 69

Jahresversammlung Lokpersonal

Samstag, 7. November 2026

Ort: Luzern, Detailprogramm und
Anmeldung siehe Online-Agenda.

transfair Branchenkongress öffentlicher
Verkehr 2026

Donnerstag, 12. November 2026

Kino Rex, Thun, 10.00 bis 17.00 Uhr.
Detailprogramm und Anmeldung siehe
Website.



Vers notre agenda
en ligne

Ressources humaines

Marguerite Bouillet travaille depuis mai 2026 comme collabora-
trice scientifique chez transfair. Elle succède à Olivia Stuber, qui
occupait ce poste depuis 2022 et qui a marqué de son empreinte
le travail scientifique de transfair grâce à son expertise et son en-
gagement. transfair remercie Olivia pour son précieux engage-
ment et souhaite la bienvenue à Marguerite.

Parrainer et recevoir une prime !

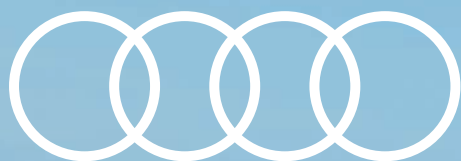
Tu es convaincu-e par transfair, et l'offre te plaît ? Dans ce cas, recommande le syndicat et ton parrainage sera récompensé par une prime.

**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).





Member
Plus

Quand conduire devient un privilège

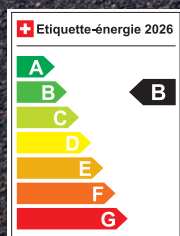
Conditions spéciales exclusives pour les membres transfair



Audi Q4 e-tron dès CHF 399.-/mois

avantage prix de 17,3% pour transfair inclus

Autres offres
spéciales pour les
membres transfair



Audi Q4 SUV e-tron, 285 ch, 16,1 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, catégorie B. Prix de vente normal CHF 57 400.-, moins avantage prix transfair CHF 11 920.- (bonus Premium CHF 1 890.-, BEV prime supplémentaire CHF 1 720.-, remise MemberPlus CHF 6 310.- et prime de contrat de vente CHF 2 000.-), réduction totale 17,3%, prix d'achat au comptant CHF 45 480.-. Taux d'intérêt annuel effectif pour la location: 0,99%, durée: 48 mois (10 000 km/an), premier versement: CHF 9 096.-. Mensualité de location: CHF 399.-/mois, assurance-tous risques obligatoire non comprise. Modèle présenté: Audi Q4 SUV e-tron, 285 ch, 16,7 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, catégorie B. Bleu plasma métallisé, application décorative en bois, érable américain, beige naturel, clé digitale, volant sport en cuir à double branchement, aplati en bas, avec multifonction et palettes de changement de vitesses, Extérieur S line, intérieur avec sièges normaux, combinaison cuir/similicuir beige, ouverture du coffre à distance, clé confort sans Safelock, phares à matrice LED, toit coulissant panoramique, Jantes Audi Sport, 5 branches, gris mat, polies, 8,0 J x 20, Tech. Prix de vente normal CHF 65 130.-, moins avantage prix transfair CHF 13 250.- (bonus Premium CHF 2 140.-, BEV prime supplémentaire CHF 1 950.-, remise MemberPlus CHF 7 160.- et prime de contrat de vente CHF 2 000.-), réduction totale 17,3%, prix d'achat au comptant CHF 51 880.-, premier versement: CHF 10 376.-. Mensualité de location: CHF 459.-/mois. Offre valable pour les contrats conclus du 1er juillet au 30 septembre 2026. Valable pour tous les véhicules importés par AMAG Import SA. Recommandations de prix sans engagement de l'importateur AMAG Import SA. MemberPlus: offre valable uniquement pour les membres de la fédération transfair.