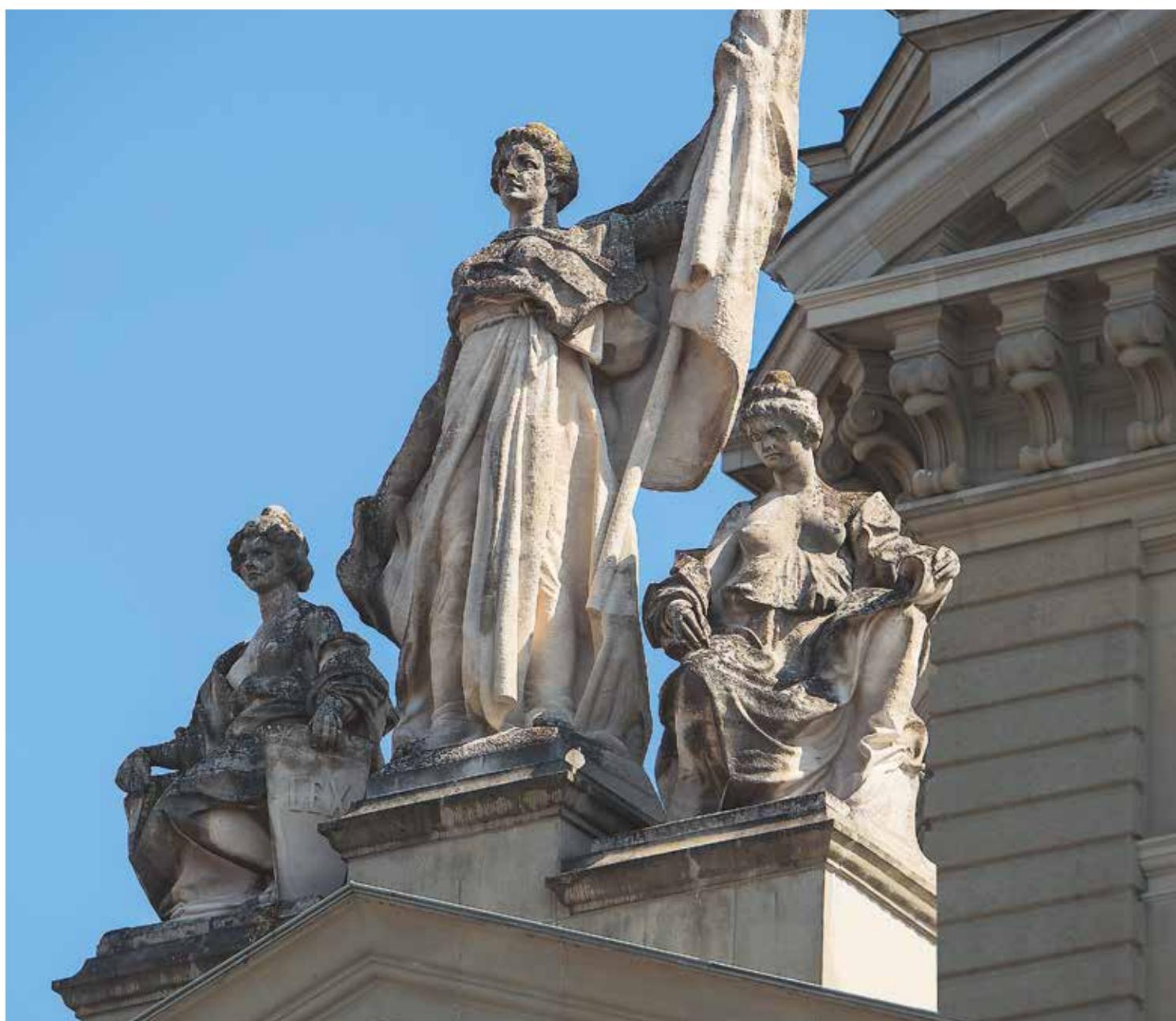


MAGAZINE

N°1
FÉVRIER
2020

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Politique au Palais fédéral

transfair AU CŒUR DE L'ACTION

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

transfair

Engagement politique de transfair



COMMUNICATION

Résultats salariaux de la branche



TRANSPORTS PUBLICS

L'avenir de l'accompagnement clientèle



POSTE/LOGISTIQUE

Zoom sur les sociétés du groupe



ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair demande une meilleure protection de la sphère privée



transfair

Informations intéressantes	04
Bon à savoir	
«Vacances réduites à tort ou à raison?»	21
Agenda	22
Pour finir	
«Participer au chœur politique»	23

COMMUNICATION

Focus Event 2020	08
------------------	----

TRANSPORTS PUBLICS

smartrail 4.0 – transfair a son mot à dire	11
CFF Cargo: la réorganisation continue	14

POSTE/LOGISTIQUE

Résultats salariaux de la branche	15
Invitation au Congrès de branche 2020	17

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Eawag et WSL	
fusionnent pour devenir «SITES»	19
Elections AD PUBLICA	20

Couverture

©tauav/AdobeStock

EDITORIAL



STEFAN MÜLLER-ALTERMATT
PRÉSIDENT transfair

CHÈRE LECTRICE CHER LECTEUR

L'histoire à succès de transfair va continuer, sans doute, au-delà de son année anniversaire de 2019. Et divers défis attendent le syndicat, cela ne fait pas de doute non plus. Dans le domaine de la politique sociale par exemple, la sécurité de nos rentes à tous est une priorité.

La sécurité est également un thème dans les différentes branches de transfair. Dans la branche Transports publics, transfair met l'accent sur la protection du personnel contre les agressions, dans le cadre du nouveau profil professionnel «Accompagnement clientèle».

La question du badge nominatif préoccupe aussi la branche Administration publique. transfair a récolté des signatures et demande à l'Administration fédérale des douanes qu'elle émette une nouvelle réglementation par rapport à ce moyen d'identification. Car le fait d'être «identifiable» peut avoir un important impact négatif jusque dans l'environnement privé des collaborateurs.

Notre salaire assure notre existence. C'est avec ce credo et des revendications justifiées que transfair est entré dans diverses négociations salariales avec ses partenaires sociaux des branches Communication et Poste/Logistique. Avec succès, car transfair a obtenu quelques bons résultats. Une grande partie des collaborateurs touchera un salaire plus élevé. En outre, transfair a réussi à sauvegarder et à améliorer les conditions de travail dans les sociétés du groupe Poste.

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

Du nouveau chez transfair

L'élection de Greta Gysin au Conseil national a entraîné quelques changements de personnel. Greta continue à soutenir transfair. Elle remet sa position de membre de la direction et de responsable de la Région Est entre de bonnes mains: Urs Jungen est responsable de la Région Est depuis le 1^{er} janvier 2020. Et Fritz Bütikofer, responsable de longue date de la Région Centre, complète la direction de transfair depuis le 1^{er} janvier 2020.

Le référendum congé paternité a abouti!

C'est officiel: un nombre suffisant de signatures valables a pu être réuni pour le référendum contre deux semaines de congé paternité. transfair se battra activement pour un congé paternité de deux semaines.

COMMUNICATION

Enfin: négociation CTT avec localsearch lancées

L'actuelle CCT de localsearch date de 2012 et doit urgemment être modernisée afin de tenir compte des besoins du monde du travail actuel.

Pour transfair, il est clair qu'il faut de meilleures dispositions pour la formation et la formation continue ainsi que pour la conciliation entre travail et famille (congés maternité et paternité).

Echanges intenses lors du workshop de la branche

Le comité de branche et les comités d'entreprise de Swisscom et cablex se sont réunis pour un échange le 30 janvier 2020. Les participants ont beaucoup discuté, évalué et cherché des solutions pour faire face aux nombreux défis.

TRANSPORTS PUBLICS

Vincent Ducrot – nouveau CEO des CFF

transfair félicite Vincent Ducrot et se réjouit d'aborder les tâches à venir de manière mesurée. Les collaborateurs des CFF restent au centre de nos préoccupations.

Elections CoPe Infrastructure au printemps 2020

Les élections de renouvellement de la commission du personnel CFF Infrastructure ainsi que les élections partielles dans les divisions auront lieu au printemps 2020. Merci pour le soutien que vous apporterez à transfair.

«Sicuro!» – transfair est activement impliqué

Suite à l'accident tragique d'un accompagnateur de train les CFF se devaient de réagir: le programme «Sicuro!» examine les processus d'entretien des véhicules notamment.

POSTE/LOGISTIQUE

La Poste soutient financièrement l'accueil extra-familial de vos enfants

Avez-vous des enfants nés en 2009 ou après qui bénéficient d'un accueil extra-familial? Dans ce cas, vous devriez faire valoir votre droit jusqu'au 20 juin 2020. Car dans le but de favoriser une meilleure conciliation entre travail et famille, la Poste Suisse soutient financièrement l'accueil extra-familial des enfants de ses salariés.

transfair et les autres partenaires sociaux ont négocié ce précieux soutien il y a quelques années et l'ont même étendu aux enfants jusqu'à 10 ans. Pour davantage d'informations, scannez le QR code.



ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair s'entretient avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter

Le 25 février 2020, transfair a eu l'opportunité d'échanger avec la ministre de la justice Karin Keller-Sutter. Les défis en matière de politique du personnel au sein du Département fédéral de justice et police ainsi que des questions plus générales, relatives aux ressources humaines, étaient au centre des discussions.

Première visite chez le directeur de l'OFIT

Dirk Lindemann est le directeur de l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT) depuis le 1^{er} décembre 2019. C'est la raison pour laquelle transfair a abordé avec lui les défis et les changements à venir dans son office fédéral. Ces entretiens seront reconduits à intervalles réguliers.

PLUS D'INFOS SUR transfair.ch

Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; rédaction: Aline Leitner; annonces: transfair; prix: Inclus dans la cotisation; parution: 5 fois par année; traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie: Nadine Lüdi, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images: Rostislav Ageev/AdobeStock, BillionPhotos/AdobeStock, DMC, Eidgenössische Zollverwaltung, Bruno Kneubuehler/AdobeStock, Cartoon Robert Métrailler, MH/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Presto, rcfotostock/AdobeStock, SBB CFF FFS, Schweizer Parlament, Swisscom, transfair, TravailSuisse, WSL Tirage certifié par la REMP 2018: 2119 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

transfair

FÉDÉRAL

**transfair
S'ENGAGE À LA
BERNE FÉDÉRALE**

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE



Le résultat électoral 2019 a donné une nouvelle jeunesse au parlement. transfair demande aux élu-e-s de s'engager pour le maintien des places de travail et la garantie de salaires équitables dans le service public. Egalité, conciliation entre vie familiale et professionnelle et le futur de nos rentes sont aussi des questions essentielles.

Un air de renouveau

Un vent presque révolutionnaire a soufflé sur le parlement: vert, jeune, et féminin. Voici les caractéristiques des vainqueurs des dernières élections. Les Verts ont gagné 17 sièges au Conseil national. Avec 42 pourcent, la part des femmes n'a jamais été aussi élevée dans la Chambre basse. La valeur la plus haute jusqu'à maintenant: 32 pourcent en 2015. transfair se réjouit du bond fait par les femmes au sein du Conseil national. Cependant, le chemin vers l'égalité est encore long. La situation est tout à fait différente au Conseil des États: les 12 femmes élues au Conseil des États ne représentent que 26 pourcent des membres de la chambre haute.

L'avenir montrera comment se positionnera ce nouveau parlement. Les défis sont nombreux: vieillissement de la population et financement des caisses de pension, cherté des primes maladie, politique climatique, égalité hommes-femmes, maintien dans l'emploi des travailleurs et travailleuses âgé-e-s. Le nouveau parlement a du pain sur la planche.

La position de pouvoir de la majorité bourgeoise au Conseil national a en effet été brisée. Néanmoins, les parlementaires qui défendent les salarié-e-s doivent bien s'armer et être prêt-e-s à aller à la rencontre les uns des autres avec une grande capacité de négociation et à trouver des solutions équilibrées.

LE PARLEMENT SUISSE A ÉTÉ RENOUVELÉ EN 2019. LE SYNDICAT PEUT COMPTER SUR UNE REPRÉSENTATION FORTE.

transfair au cœur de l'arène

transfair est toujours très bien représenté sous la coupole parlementaire. Stefan Müller-Altermatt, président de transfair, a été réélu au Conseil national pour le PDC du canton de Soleure. Greta Gysin, ancienne responsable de la région Est et ancienne membre de la direction de transfair, a été nouvellement élue pour les Verts du Tessin au Conseil national. Mais transfair regarde aussi d'un triste œil les élections de 2019: le vice-président du syndicat, Thomas Ammann, n'a pas été réélu de justesse. transfair le remercie infiniment pour son engagement.

transfair met son grain de sel

Savez-vous pourquoi il est si important pour transfair d'avoir des contacts étroits au Parlement? Et bien, il est primordial de représenter les salariés de la meilleure façon possible. C'est pourquoi transfair recherche des parlementaires qui ont une oreille ouverte à ce sujet. Avec Greta Gysin et Stefan Müller-

Altermatt, transfair a un lien avec le système politique et, grâce à leur aide, peut intervenir, apporter des idées, prendre position et bien plus encore. Leur objectif est toujours de défendre les bonnes conditions de travail du service public ...

- en lançant des interventions politiques (motion, postulat, initiative parlementaire, interpellation)
- en votant en faveur des employé-e-s sur les objets touchant aux conditions de travail du service public
- en s'engageant dans leur commission pour les employé-e-s. Stefan Müller-Altermatt dans la Commission de gestion (CdG). Greta Gysin dans la Commission des institutions politiques
- en établissant un réseau élargi et en ralliant d'autres parlementaires à la cause des employé-e-s

transfair est donc constamment en échange avec Greta Gysin et Stefan Müller-Altermatt.

Au sein de l'organe politique interne, les responsables de branche de transfair parlent des problèmes et des champs d'action existants dans le partenariat social des quatre branches et discutent des voies d'intervention (parlementaires) possibles. Les sujets suivants, par exemple, ont atteint l'arène politique

• Interpellation de Greta Gysin:

Agroscope. Des réformes structurelles au détriment des plus faibles? Thème: la décentralisation des tâches liées à l'entretien des bâtiments au sein d'Agroscope est-elle nécessaire?

• Postulat de Stefan Müller-Altermatt:

Emplois et points d'accès aux services publics dans les régions périphériques. Thème: comment lutter contre la disparition des emplois liés aux entreprises proches de la Confédération dans les régions périphériques.

LE TRAVAIL NE MANQUE PAS



Greta Ilaria Gysin

«J'étais Greta avant que ce soit cool»

Greta Ilaria Gysin, née à Lugano en 1983, a la politique presque dans le sang. Elle est la fondatrice des Jeunes Verts tessinois et fait de la politique depuis 2004. Elle est membre du Conseil national depuis 2019 et de la commission des institutions politiques. La femme de pouvoir est mère de trois enfants. Elle est dans le syndicat depuis le 1^{er} avril 2015, d'abord en tant que secrétaire régionale de la région Est, puis en tant que cheffe de cette région et membre de la direction. Aujourd'hui, elle représente les intérêts de transfair au Parlement.

Depuis les dernières élections en octobre 2019, le parlement est plus féminin, plus vert et plus à gauche. C'est une bonne nouvelle pour la protection des travailleurs et de leurs conditions de travail: il est urgent de changer de cap en matière de politique du travail. Ces prochaines années, la politique fédérale devra traiter de nombreux sujets importants relevant de la politique sociale et de la politique du travail.

Dont par exemple l'accord-cadre avec l'UE. Un affaiblissement des mesures d'accompagnement aurait des conséquences désastreuses sur les bas salaires, surtout dans les cantons frontaliers. Nous devons nous battre contre ça!

Nous devons également lutter contre un régime plus laxiste pour la saisie du temps du travail. Même si un tiers environ des salariés en Suisse déclarent être au bord du burn-out, certains milieux veulent supprimer la saisie du temps de travail.

Il n'y a pas qu'au parlement que l'année 2020 sera intense: en mai, nous allons voter sur la dangereuse initiative de limitation de l'UDC qui menace la voie bilatérale et les emplois. Et cet automne, nous devons tout donner pour qu'un congé paternité voie enfin le jour en Suisse.

Le paysage politique est désormais moins hostile vis-à-vis de transfair et des préoccupations des travailleurs, mais le travail ne manque pas.



Quels débats attendent transfair pour cette législature?

Dans la branche administration publique, le système salarial des employé-e-s de la Confédération sera thématiqué. Le mécanisme actuel basé sur une évolution du salaire en lien avec l'évolution des prestations est par exemple questionné.

Dans la branche transports publics, des débats liés à l'évolution de l'accord-cadre entre la Suisse et l'Union européenne auront lieu. transfair estime que le personnel ferroviaire suisse ne doit pas subir les conséquences

négatives d'une éventuelle libéralisation du trafic international de voyageurs. Du côté de CFF Cargo, transfair soutient le transport de marchandises par le rail et se battra pour le maintien des emplois.

Dans le secteur Poste Logistique, transfair suit de près l'évolution de la branche. Parmi les sujets d'actualité peuvent être cités l'éventuelle entrée sur le marché d'entreprises étrangères (par ex. Amazon), les faux indépendants, les sous-traitants et la création d'une convention collective de travail de force obligatoire pour une durée égale entre

les concurrents. Chez Swisscom, la transformation digitale et les restructurations battent toujours leur plein. transfair s'engage au Parlement contre la suppression des emplois.

Un thème qui concerne l'ensemble des branches de transfair est la réforme de la prévoyance professionnelle. transfair suivra les débats autour de la réforme et du compromis très discuté entre partenaires sociaux (Travail.Suisse, Union patronale suisse, Union syndicale suisse). Le syndicat prendra position sur ce thème.

LES QUATRE PROCHAINES ANNÉES



Stefan Müller-Altmetz

«Pour l'essentiel. Pour les gens.»

Stefan Müller-Altmetz, né en 1976, est un politicien pur-sang. Avant même d'être élu au Grand conseil du canton de Soleure en 2005, il était politiquement actif. Depuis 2011, il est membre du Conseil national pour le PDC du même canton. Il est également le président de commune de sa ville natale, Herbetschwil. Il y vit avec sa femme, Sabine et ses quatre enfants. Il travaille pour transfair depuis 2014: d'abord comme vice-président (de 2014 à 2015) et depuis 2015 comme président.

Les quatre prochaines années seront plus constructives que les quatre années qui viennent de s'écouler. Contrairement à la dernière législature, les partis de droite ne pourront plus former une majorité au Conseil national.

Pour atteindre la majorité, ils ont besoin des partis du centre. Cela vaut également pour la gauche. Une chose est sûre: seuls les projets équilibrés auront une chance de passer le processus parlementaire. Cela se fait d'ores et déjà ressentir: les coopérations au sein du parlement sont plus nombreuses qu'avant.

Durant les quatre ans à venir, nous devons pouvoir tirer parti de cet esprit constructif afin de définir des voies durables, notamment en ce qui concerne les institutions sociales. La révision de la prévoyance professionnelle est impérative. Un compromis du patronat et des travailleurs – selon moi susceptible de réunir la majorité – est déjà sur la table.

Les thèmes du partenariat social ne constitueront pas les éléments principaux de cette législature. Ils vont néanmoins très certainement surgir dans un contexte très différent. De la manière la plus frappante bien sûr par rapport à la question européenne. Maintenir la protection salariale en Suisse tout en renouvelant les relations avec l'UE dans l'intérêt des milieux économiques, cela ressemblera toujours à un exercice sur la corde raide. Les rapports de force au sein du parlement qui obligent à coopérer laissent espérer que nous trouverons cet équilibre.

EVENT

transfair AU FOCUS EVENT 2020

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABLE
DE LA BRANCHE COMMUNICATION



Lors du dernier «Focus Event», l'assemblée annuelle de la direction de Swisscom, la direction de l'entreprise a présenté les principaux points de sa stratégie. transfair était présent et donne un aperçu.

L'animatrice entre sur scène et interpelle son auditoire. Tout le monde lève les bras, on serre la main à son voisin, on s'applaudit et l'orchestre attaque une mélodie endiablée et tonitruante.

Spectaculaire

Le ton est donné. Ce soir ce sera spectaculaire. Light show, musique et paillettes. A la fin de chaque présentation d'un produit Swisscom, trois candidats tirés au sort participent à «questions pour un champion». Le gagnant se verra offrir la nouvelle TV Box sous les applaudissements du public. Parfaite mise en scène pour l'apologie de la Swisscom TV et de sa Box révolutionnaire. La performance et l'innovation sont également illustrées par «Smart ICT». Grâce au Cloud, ce produit se veut une aide précieuse pour les PME qui pourront ainsi profiter d'un potentiel d'économie intéressant.

Une émission télé en live

L'Event se déroule comme un programme TV. D'abord les News: bref rappel des flops avec les manifs anti 5G et la suppression malencontreuse des données clients. Les tops ensuite avec la «Swisscom academy», l'excellente couverture du réseau et le succès de la TV Box. S'en suit la météo de Mario Rossi, responsable des finances: «Après une zone de basse pression sur les prix, et malgré un vent positif qui vient du sud (bons chiffres de l'entreprise Fastweb), la météo 2020 sera mitigée».

URS SCHÄPPI, CEO SWISSCOM: «2020 SERA L'ANNÉE DE L'INNOVATION.»

La part belle est laissée au Talkshow. Christophe Aeschlimann se réjouit du succès de Swisscom lors du Connect test. La qualité de Swisscom est ainsi reconnue. Urs Lehner relève les très bons chiffres réalisés. Il se déclare prêt à relever les défis du secteur PME. Dirk Wierzbitzki se félicite des changements d'organisation opérés en faveur des clients. L'émission se conclut par une émission culinaire: les recettes 2020 de Swisscom. Aux fourneaux, Urs Schaeppi et Hansueli Loosli.

Un défi

L'écran géant nous montre une «envoyée spéciale» Swisscom qui se trouve chez un garagiste mécontent de son prestataire télécom actuel. En duplex, le défi est lancé: Avant la fin du Focus Event, son entreprise sera connectée et bénéficiera de toutes les prestations et services de Swisscom. Internet, Swisscom TV, téléphonie fixe et mobile. Le défi sera relevé.

Kairos

Dans l'Antiquité, Kairos était le dieu de l'occasion opportune chez les grecs. Ce nom, repris comme slogan, illustre la volonté de Swisscom d'assumer son statut de numéro un et de poursuivre la mise en œuvre d'une stratégie claire afin de creuser l'écart avec la concurrence. Urs Schättli l'affirme: «Nous devons poursuivre notre action. En proposant des produits d'excellence au service de la clientèle, nous devons maintenir notre avance sur la concurrence et marquer notre différence.

Il est temps d'améliorer notre manière de communiquer. Nous devons renforcer la proximité avec notre clientèle, créer de l'émotion et de l'enthousiasme». Le CEO indique que Swisscom n'a jamais eu de stratégie aussi précise depuis 20 ans.

Prêt!

«Nous sommes prêts!» Les membres de la direction restent confiants et motivés. Ils confirment la nécessité de simplifier les processus, le réseau, les produits et les services afin de faciliter la vie des client-e-s. Que ce soit au niveau de la mise en place d'une structure plus intégrative, du maintien d'une qualité irréprochable ou de la réduction des coûts, de nombreux défis attendent l'entreprise. 2020 sera l'année de l'innovation.

COMMENTAIRE

Robert Métrailler
Responsable
de la branche
Communication



Le prix de succès

Focus Event: Utiliser un terme anglais qui se veut dynamique et accrocheur, pourquoi pas? Mais alors, pour quelle raison la direction de l'entreprise s'est-elle obstinée à parler en suisse-allemand et à imposer ce dialecte aux nombreux romands présents? Plusieurs participants issus de la «minorité linguistique» m'ont fait part de leur déception, certains de leur colère face à ce qu'ils considèrent comme du mépris. Il faut admettre qu'en terme d'intégration, on peut mieux faire. Cela dit, je considère cette édition comme la meilleure depuis de nombreuses années. Tant sur la forme que sur le fond. La mise en scène des plus modernes colle bien avec l'image que doit donner Swisscom, à savoir une entreprise à la pointe de la technologie, qui souhaite maintenir son statut de leader sur le marché.

Toutefois, derrière le strass et les paillettes se cache une autre réalité. Celle des personnes qui, ballottées d'une restructuration à l'autre, craignent pour leur avenir. Celle de ces employé-e-s dont les «profils» sont remis en question. Celle, enfin de ces spécialistes dont on exige toujours plus en toujours moins de temps. Même si cela ne reflète pas la situation de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, «créer de l'émotion et de l'enthousiasme» comme le souhaite la Direction exige de prendre en compte cette réalité.

Le succès est à ce prix.

SALAIRES

transfair
SATISFAIT
DES RÉSULTATS

TEXTE: ROBERT MÉTRAILLER, RESPONSABLE
DE LA BRANCHE COMMUNICATION

UNE GRANDE PARTIE DU PERSONNEL REÇOIT PLUS DE SALAIRE.



Pour transfair, le mois de janvier fut marqué par des négociations salariales intensives avec ses partenaires sociaux. Il convenait de tenir compte de la particularité de chaque secteur ou entreprise afin de trouver un résultat acceptable. Dans l'ensemble, transfair est satisfait des résultats qui permettent à une très grande partie des collaboratrices et des collaborateurs de bénéficier d'une augmentation salariale.

Aucun salaire inférieur à 4200 francs dans la branche infrastructure de réseau

Les partenaires sociaux du secteur de l'infrastructure de réseau se sont mis d'accord sur les mesures salariales pour 2020. Il s'agit notamment d'une augmentation des salaires minimums pour l'ensemble de l'industrie et d'augmentations individuelles de 0,8 pourcent de la masse salariale totale.

Les salaires minimums des travailleurs non qualifiés et des électriciens de réseau avec Certificat fédéral de capacité seront notamment relevés. Un nouveau salaire mensuel minimum de 4200 CHF, payé treize fois par an, s'applique aux travailleurs non qualifiés. Selon la qualification et la spécialisation, le salaire minimum de ceux qui ont été formés se situe aujourd'hui entre 4450 CHF et 6700 CHF. transfair est content de ce résultat.

Discussions constructives avec localsearch

Le bon résultat salarial obtenu tient compte de la situation et du développement de localsearch ainsi que du faible renchérissement pour 2019. Ce résultat se traduit par une augmentation de la masse salariale de 1 pourcent dont une part générale de 0,4 pourcent.

Swisscom: Légèrement en deçà des revendications de transfair

Les revendications de transfair portaient sur

une augmentation de la masse salariale de 1,5 pourcent avec une part d'augmentation générale. Après d'intenses discussions, l'accord convenu prévoit une augmentation de 1 pourcent dont 0,3 pourcent de part générale, basée sur la position dans la bande salariale et la prestation. Les employé-e-s situé-e-s dans la partie supérieure du «top» recevront une prime unique de CHF 300 CHF.

Les parties en présence ont décidé de lier le projet «retraite partielle dès l'âge de 58 ans» aux négociations salariales, malgré l'opposition de transfair. Les coûts de ce projet ont donc pesé sur le résultat obtenu.

Il est à noter qu'à l'heure où nous rédigeons ces lignes, les organes décisionnels des partenaires sociaux ne se sont pas encore prononcés. Dès que les négociations avec Swisscom Services et cablex seront conclues, les informations seront transmises sur www.transfair.ch.

SMART

SMARTRAIL 4.0 – transfair A SON MOT À DIRE

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE
DE LA BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

DANS LE MONDE FERROVAIRE, L'ÊTRE HUMAIN DOIT ÊTRE PRIORITAIRE.



Rendre l'exploitation ferroviaire plus «smart», c'est-à-dire plus numérique et plus automatique, grâce à de nouveaux systèmes? C'est l'ambition du programme smartrail 4.0, dédié à la branche. Le pas vers un chemin de fer automatisé serait important pour pouvoir augmenter la capacité et baisser les coûts d'exploitation. C'est du moins l'avis des responsables de smartrail 4.0. transfair est nettement plus critique et place le personnel au centre des préoccupations.

Face à la route, le rail doit devenir plus compétitif – d'accord. Mais devant cette grande attention accordée à l'augmentation de l'efficacité, transfair s'inquiète pour l'être humain. Pour le syndicat, il est clair qu'un passage progressif vers un chemin de fer numérique ne peut être envisagé que si smartrail 4.0 profite aussi aux collaborateurs et si des moyens financiers suffisants sont mis à disposition pour le développement du personnel. Mais pas à tout prix. Tous les risques et facteurs doivent être attentivement évalués.

Smartrail – seulement avec une position forte du personnel du chemin de fer

Malgré des avancées technologiques, il est important que le personnel puisse continuer à comprendre les nouveaux systèmes. Il faut que les connaissances ferroviaires restent en mains de l'être humain et ne soient pas abandonnées aux systèmes d'assistance. L'homme doit garder le contrôle. Sinon, transfair remet en question – outre d'autres dangers – l'attractivité des métiers concernés. Oui aux systèmes d'assistance judicieux – mais non à la substitution du personnel! Pour transfair, smartrail 4.0 ne peut réussir qu'avec une position forte des collaborateurs.

Le personnel au centre des préoccupations

Dans ce contexte, transfair a réuni les revendications suivantes dans une résolution adressée aux responsables:

- Les besoins et expériences du personnel doivent être intégrés à toutes les étapes du développement.
- Les syndicats doivent régulièrement être informés sur l'avancement du programme.
- Les investissements dans smartrail 4.0 doivent impérativement comprendre des

moyens financiers pour le développement du personnel.

- Les connaissances ferroviaires doivent rester un sujet central, malgré les systèmes numériques et les systèmes d'assistance.
- Avec l'introduction de nouveaux systèmes, les tâches doivent rester intéressantes, attrayantes et bien rémunérées.

Les présentes revendications serviront de base aux prochaines étapes de développement.

SMARTRAIL 4.0

Avec le projet novateur smartrail 4.0, le secteur ferroviaire suisse veut mettre la numérisation et le potentiel des nouvelles technologies à profit pour augmenter les capacités et améliorer la sécurité, pour exploiter l'infrastructure ferroviaire de manière plus efficace, réaliser des économies et renforcer la compétitivité du rail à long terme.

SÛR ?

ASSISTANCE CLIENTÈLE: LE VISAGE DES CFF

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE LA BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS



Ils sont les collaborateurs les plus visibles des CFF. Mais beaucoup l'oublient: les assistants clientèle doivent en permanence jongler entre les intérêts des CFF pour un service personnel, rentable et efficace à la clientèle et leur propre intérêt pour un environnement de travail favorable et une sécurité globale – professionnelle et privée.

La phase de transition entre l'ancien profil professionnel «accompagnement des trains» et le nouveau profil «assistance clientèle» dure encore jusqu'en 2022. L'objectif de ce changement est de pouvoir affecter les assistants clientèle autant au trafic grandes lignes qu'au trafic régional.

Les formations pour ce profil professionnel exigeant et plus flexible sont astreignantes du point de vue technique et linguistique et demandent beaucoup de temps. Les sous-effectifs dans les régions compliquent l'application de ce profil professionnel. Des cours pour des personnes qui suivent une deuxième formation doivent améliorer la situation tendue sur le plan des ressources humaines, dès 2021.

Dans le contexte de ce changement d'envergure, il ne faudrait pas oublier la protection personnelle des assistants clientèle. Quand ceux-ci sont amenés à gérer des voyageurs mécontents, par exemple, des mesures préventives s'imposent.

Protection de la vie privée – badge nominatif controversé

Les assistants clientèle sont en permanence dans une position exposée. Le badge nominatif obligatoire les rend identifiables pour tous. Cela peut avoir des répercussions négatives jusque dans leur vie privée. L'article 328 du Code des obligations prévoit un devoir d'assistance: «L'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'employeur a l'obligation de s'abstenir de toute ingérence non justifiée dans les biens de la personnalité des travailleurs (vie, intégrité physique et psychique, liberté, honneur et sphère privée).»

Le préposé fédéral à la protection des données a publiquement critiqué l'obligation de porter un badge nominatif. transfair voit également le badge nominatif d'un mauvais œil. Par le biais d'une pétition, le syndicat a demandé aux CFF de renoncer au port du badge nominatif. Mais les CFF maintiennent cette obligation. Il n'y a qu'après une agression avérée contre un collaborateur que les CFF autorisent ce dernier d'afficher un pseudonyme sur son badge. transfair ne comprend pas que l'on attende qu'un incident survienne. En matière de prévention et protection des salariés, transfair a des attentes plus élevées.

Accompagnement à deux – un élément de sécurité

transfair est également d'avis que l'actuelle situation d'accompagnement des trains est critique du point de vue de la sécurité. Tandis qu'autrefois, au moins deux assistants clientèle assuraient l'accompagnement des trains longue distance, il n'y a aujourd'hui bien souvent plus qu'une seule personne.

LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS DOIT ÊTRE PRIORITAIRE.

Ceci afin de pouvoir répartir les assistants clientèle de manière plus flexible, ou par manque d'effectif. Les CFF ne sont actuellement pas non plus en mesure de respecter l'accompagnement à deux, en principe garanti, des trains après 22 heures ou des trains réputés difficiles.



ISABELLE STRÖSSLER
ASSISTANTE
CLIENTÈLE ROMANDE

«IL EST VRAI QUE NOUS SOMMES TRÈS EXPOSÉS»

transfair entretient un échange régulier avec ses membres et sait donc où le bât blesse. Dans un entretien avec Isabelle, une assistante clientèle romande, transfair en a appris plus sur ses préoccupations.

Comment vis-tu la mise en œuvre du nouveau profil professionnel assistance clientèle?

Je reste essentiellement affectée au trafic grandes lignes. Mon service est parfois complété par une mission d'information dans les gares. Afin que nous puissions exécuter nos nouvelles tâches de manière compétente et acquérir de l'expérience, nous avons besoin d'un effectif suffisant et de temps d'apprentissage. Les deux sont une denrée rare, et nous sommes trop souvent seuls. De manière générale, les formations d'assistants clientèle devraient durer plus longtemps.

Que penses-tu de la flexibilisation des tours de service?

Lorsque nous devons exécuter de trop nombreuses tâches différentes durant nos tours, c'est clairement trop au niveau de la planification et de la charge de travail. Nous sommes d'ailleurs ravis qu'en général une seule tâche soit attribuée à un tour, p.ex. «seulement» le trafic grandes lignes. Cela nous permet de nous concentrer pleinement sur cette tâche.

Le débat autour des badges nominatifs fait des vagues. Quel est ton avis?

Il est vrai que nous sommes très exposés par l'affichage de notre nom. Dans le monde numérique, cela peut avoir des conséquences négatives, par exemple du harcèlement. Quid de la protection des données? Faut-il toujours attendre un incident avant de chercher des solutions? Il serait souhaitable que les assistants clientèle aient le choix.

Dans le trafic grandes lignes, l'accompagnement à deux n'est plus systématique. Est-ce que cela te préoccupe?

Oui, car c'est un point essentiel pour notre sécurité personnelle. Le soir, sur les trains notoirement difficiles et dans les compositions doubles, deux assistants clientèle sont le minimum. Et la police des transports doit être plus présente.

Quels sont tes souhaits?

Que notre métier soit enfin perçu et présenté tel qu'il est: exigeant sur le plan technique, stimulant sur le plan social, passionnant et parfois éprouvant. Dans cet environnement difficile, je suis ravie de pouvoir compter sur transfair à mes côtés.

COMMENTAIRE

Bruno Zeller
responsable
de la branche
Transports publics



Il est temps d'agir

Au fond, on peut dire que les CFF et les salariés sont d'accord sur l'importance d'un bon service à la clientèle. Or, si l'on veut renforcer la protection des données et de la personnalité pour les salariés, il faut réévaluer les moyens accordés à la réalisation de cet objectif. Concrètement, transfair vise les directives strictes par rapport au port de badges nominatifs. En raison du rapport avec le voyageur, le vrai nom doit y figurer. C'est justement ce que transfair remet en question: ce rapport ne dépend pas que du seul badge nominatif!

Il faut des solutions générales, préventives! Davantage de flexibilité ne ferait pas de mal. Les CFF doivent proposer des options et accorder courageusement une certaine marge de manœuvre au personnel. En cas de demandes de clients, les CFF peuvent en tout temps établir l'identité des collaborateurs présents dans le train, grâce à leur système. Avec ou sans badge nominatif.

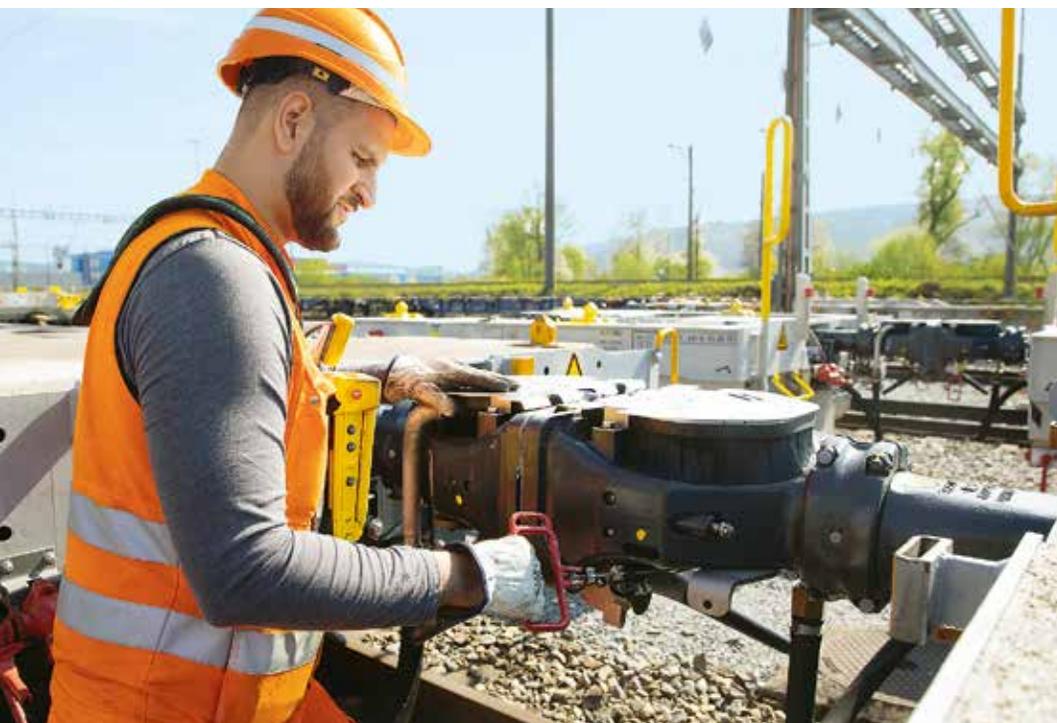
transfair s'engage pour une bonne protection des salariés. Cela implique aussi qu'un(e) assistant(e) clientèle ne soit pas seul(e) à bord d'un train à composition double. En conclusion, transfair ne demande pas seulement une autre gestion de l'obligation de porter un badge nominatif, mais également le retour à un accompagnement fort à deux, car cela contribue de manière déterminante à la sécurité et à l'esprit d'équipe.

TRAFIT

CFF CARGO: LA RÉORGANISATION CONTINUE

TEXTE: BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE LA BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

transfair DEMANDE ASSEZ TEMPS POUR LA FORMATION.



Les projets d'assainissement associés à une suppression d'emplois chez CFF Cargo avaient fait de grandes vagues début 2018. En août 2019, CFF Cargo a annoncé un changement de stratégie: afin de freiner la suppression d'emplois, CFF Cargo avait soumis de nouveaux contrats à ses clients du secteur des wagons complets. transfair avait alors salué cette démarche. Néanmoins, l'assainissement continue avec «TRAFit».

Le projet Transport fit, appelé «TRAFit», a pour but d'optimiser la production. Il doit améliorer la collaboration entre salariés affectés à la planification et à l'exécution des prestations de transport ainsi que le service à la clientèle.

Dans divers entretiens avec les partenaires sociaux, Isabelle Betschart, responsable Production chez CFF Cargo, a souligné qu'il s'agit en priorité de rendre l'exploitation opérationnelle plus stable. Les réorganisations se feront par étapes et par petits pas «digestes». «TRAFit» n'entraîne aucune suppression d'emploi.

CFF Cargo souhaite plutôt améliorer la qualité des tâches existantes dans la planification des ressources et de la gestion du personnel et réduire les interfaces. Les tours de service du personnel de locomotive et de manœuvre deviendront ainsi socialement plus acceptables.

CFF Cargo met un accent particulier sur le renforcement du rôle de leader des responsables d'équipe et des nouveaux respon-

sables de la préparation des transports. Ces derniers s'occuperont dorénavant davantage du développement de leur équipe. Pour les opérations quotidiennes, les spécialistes opérationnels de la manœuvre et les chefs opérationnels de manœuvre vont être transférés dans le nouveau rôle de «chef de quart». Cela impliquera des changements de lieu de travail. La mise en œuvre de «TRAFit» dans les régions de transport est prévue pour le 1^{er} septembre 2020.

CFF Cargo assure qu'il ne s'agit pas d'une suppression d'emplois. Cet engagement crée une base de confiance. transfair accompagne «TRAFit» de près et renonce de ce fait à une procédure de consultation.

«TRAFit»: des chances, mais aussi des risques

A ce jour, on sait que 223 salariés (dont 66 cadres et 157 collaborateurs) seront concernés par «TRAFit». CFF Cargo a d'ores et déjà nommé les nouvelles équipes dirigeantes des six régions de transport. L'heure est maintenant aux difficiles entretiens de transfert avec les collaborateurs, en vue de leurs futurs rôles.

transfair salue le fait que tous les cadres aient été formés aux entretiens à venir dans des workshops. CFF Cargo met les outils nécessaires à disposition. transfair tient à ce que tous reçoivent une offre raisonnable – même ceux qui n'auront pas de nouveau rôle. Dans une prochaine étape, CFF Cargo établira un plan de formation individuel pour tous les salariés. C'est en particulier là que transfair demande que suffisamment de temps soit mis à disposition pour l'apprentissage des modules. Et que le nombre de formatrices et formateurs pour le transfert de connaissances soit suffisant.

SALAIRES

MESURES SALARIALES SATISFAISANTES

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE LA BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

transfair A OBTENU DES AUGMENTATIONS SALARIALES ACCEPTABLES.



transfair est entré dans les négociations salariales avec la Poste avec audace et des revendications maximales. Résultat: des mesures salariales individuelles de 0,8 pourcent (0,6 pourcent pour CarPostal). Cela compense le renchérissement de 0,4 pourcent et apporte des avantages supplémentaires aux collaborateurs.

transfair a présenté à l'employeur «Poste» des revendications salariales élevées. Les attentes de l'organisation faïtière Travail. Suisse et le retard à rattraper des dernières années constituaient la base de ces revendications. transfair a également exprimé les attentes des travailleurs temporaires et des collaborateurs situés dans le quart supérieur de la bande salariale, voire au-dessus de celle-ci.

Pour transfair, les mesures salariales obtenues sont satisfaisantes. Le résultat est globalement acceptable et profite à la plupart des collaborateurs de la Poste.

Renchérissement compensé

Le contexte économique des entreprises, la situation sur le marché du travail, la concurrence et le renchérissement ont servi de base aux négociations. Les raisons pour lesquelles transfair n'a pas pu obtenir un meilleur résultat sont notamment le niveau bas du renchérissement, la forte pression concurrentielle et la chute des rendements. Le renchérissement de 0,4 pourcent est tout de même entièrement compensé.

Aspects positifs des résultats salariaux

Outre les aspects purement financiers, les collaborateurs bénéficient des avantages suivants, grâce à transfair:

- Les parts obligatoires ont été relevées, par rapport à l'année précédente.
- Les parts individuelles ont été diminuées par rapport à l'année précédente, en faveur des parts obligatoires.
- Les collaborateurs situés tout en haut de la bande salariale reçoivent désormais une part obligatoire.
- Les parts obligatoire et individuelle sont intégrées et donc durables et également pertinentes pour la retraite.

- Poursuite de la systématique d'attribution éprouvée, introduite en 2018 (matrice salariale). Également introduite chez PostFinance désormais.
- Les collaborateurs ayant des salaires dans la partie inférieure des bandes salariales ou un faible niveau de salaire peuvent bénéficier d'un rattrapage supérieur à la moyenne en cas de bonnes performances.
- Augmentation de 200 CHF du salaire minimum pour les nouveaux collaborateurs et travailleurs temporaires.

De nombreuses améliorations sont également à noter chez RéseauPostal. Les fonctions de vente spécifiques – échelons de fonction 4-7 – sont classées en EF4 et ainsi rémunérées selon les bandes salariales de Poste CH SA. Points positifs à mentionner:

- Suppression du plafonnement des bandes salariales.
- L'augmentation de la bande salariale maximale de 2000 CHF dans l'échelon de fonction offre à l'avenir un nouveau potentiel d'évolution salariale.

Les quelque 1700 collaborateurs des entreprises CarPostal avec règlement du personnel (ECP P) profitent également des mesures salariales et des avantages cités ci-dessus.

Aperçu des résultats

SOCIÉTÉ	NOMBRE DE COLLABORATEURS SOUS CCT	AUGMENTATION SALARIALE	PART OBLIGATOIRE	PART INDIVIDUELLE
Poste CH SA	26 000	0,8 pourcent	70 pourcent	30 pourcent
PostFinance SA	2600	0,8 pourcent	70 pourcent	30 pourcent
CarPostal SA Entrepreneurs CarPostal	2200 1700	0,6 pourcent	70 pourcent	30 pourcent

SGR

ZOOM SUR LES SOCIÉTÉS DU GROUPE

TEXTE: RENÉ FÜRST ET
SUSANNA MEIERHANS

MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR DE NOMBREUX SALARIÉS.



Les sociétés du groupe ont tenu transfair en haleine: il a fallu négocier de nouveaux contrats ou des prolongations. transfair se réjouit de pouvoir annoncer quelques accords. Grâce à transfair, les collaborateurs bénéficieront de meilleures conditions de travail.

Epsilon SA

Epsilon est active dans les domaines portage matinal des journaux et distribution non adressée («DNA») dans les cantons de Genève, Vaud et Fribourg. Les conditions de travail des 200 collaboratrices et collaborateurs du portage matinal font l'objet des actuelles négociations CCT.

Une nouvelle CCT pour les 350-400 salariés de la «DNA» sera négociée ultérieurement. Les législations cantonales divergentes rendent les négociations compliquées. transfair a présenté différentes revendications. La protection des emplois est au premier plan.

notime SA

2018, la Poste Suisse a acquis une participation de 51 pourcent dans le service de courriers à vélo notime. Ce service répond aux besoins d'une livraison rapide des marchandises commandées en ligne. notime emploie quelques 500 personnes. La concurrence est féroce et les collaborateurs le ressentent. Leurs tournées sont soit déjà prévues, soit ils les organisent eux-mêmes. transfair a insisté auprès de la Poste pour qu'elle négocie une CCT d'entreprise avec les partenaires sociaux.

Philipp Bernhardt et René Fürst de transfair défendent les intérêts des salariés lors des négociations.

Presto SA

La nouvelle CCT distribution matinale avec le nouveau salaire minimum «jour ouvrable» est entrée en vigueur le 1er novembre 2019. Conformément à l'accord conclu dans le cadre du partenariat social, transfair a invité les distributrices et les distributeurs de Presto à une réunion autour d'un café, durant l'hiver 2019. transfair a apprécié l'échange animé et a reçu des retours précieux qui vont être présentés pour discussion à la direction de Presto.

DMC SA

Active dans la distribution d'envois publicitaires, Direct Mail Company (DMC) n'a plus qu'un jour de distribution depuis le 1er janvier 2020. Pour le personnel de distribution, cela entraîne l'effondrement douloureux d'un important revenu complémentaire. transfair a également pu inviter les collaborateurs de DMC à un «goûter» d'information. Les discussions étaient intenses, et transfair a appris beaucoup de choses. Le syndicat va soumettre les préoccupations à la direction. Les négociations CCT continuent au printemps 2020.

Questions relatives aux CCT

transfair a négocié ou prolongé diverses CCT. Les CCT de SecurePost SA et PostLogistics SA ont été prolongées de deux ans, jusqu'à fin 2021. IMS et SPS disposent d'une nouvelle CCT depuis le 1er janvier 2020. Chez SPS, les collaborateurs rémunérés à l'heure profitent désormais aussi de ces améliorations.

VOYAGE

PARTICIPEZ AUX DECISIONS ET AUX DISCUSSIONS.

VENEZ TOUS À L'ASSEMBLÉE DE BRANCHE!

TEXTE: RENÉ FÜRST, RESPONSABLE DE LA BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

Lors de son congrès de branche du 25 mars 2020, transfair vous emmène en voyage dans le futur. Roberto Cirillo, directeur général du groupe Poste, la conseillère nationale Greta Gysin ainsi qu'Isabelle Zuppiger, représentante de Travail.Suisse, seront de la partie. transfair invite ses membres à entreprendre ce voyage passionnant en grand nombre.

Quelles images vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au voyage? La mer bleue, de hautes montagnes, des paysages préservés, des personnes étrangères? Celui qui veut voyager doit prévoir. Une bonne planification rassure, même si généralement tout se passe sans accroc. Mais voyager, c'est aussi sortir des sentiers battus, aller vers des lieux inconnus, découvrir des nouveautés, tout en acquérant, comme le disait Goethe, une certaine éducation.

A l'occasion de son congrès de branche, transfair vous emmène sur un voyage dans les années 2020-2023. Avec le syndicat, vous jetterez un regard sur l'avenir, vous explorerez des voies et des stratégies et vous tenterez de percer quelques secrets.

Le congrès débute par une table ronde avec Roberto Cirillo, directeur général de la Poste Suisse, Greta Gysin, conseillère nationale et

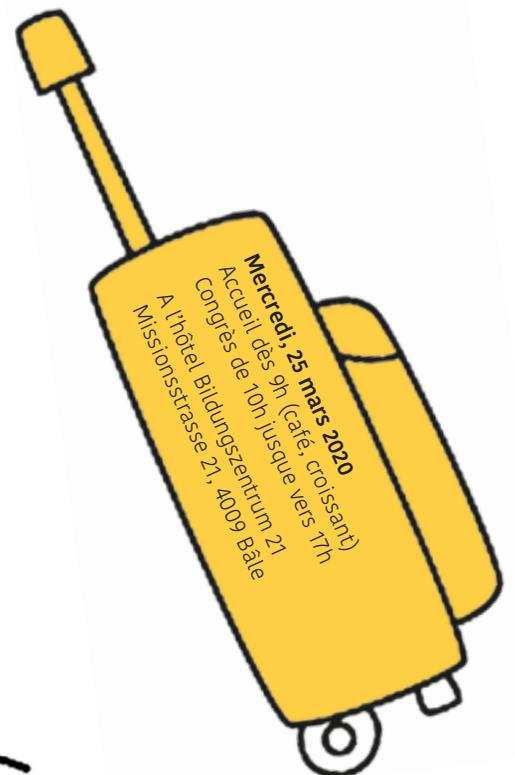
ancienne responsable de la Région Est, et Isabelle Zuppiger, présidente de profunda et représentante de l'organisation faïtière Travail.Suisse. Ils vous raconteront des expériences personnelles, des réflexions et positions relatives aux voyages, et ils feront le lien avec le travail quotidien et ses nouveaux défis.

Suite du programme du jour:

- Introduction plan social, CCT, programme de prévention et négociations salariales.
- Présentation de la pétition «Minuter»
- Changement système de cotisation, discussion
- Repas de midi
- Après-midi avec un programme alternatif pour les retraités
- Après-midi pour les actifs:
 - Présentation et discussion résultats CCT en assemblées d'entreprise (Poste CH SA; RéseauPostal, PostMail, PostLogistics; PostFinance SA; CarPostal SA; sociétés du groupe)
 - Discussion pétition «Minuter»
- Ratification CCT Poste CH SA, CCT PostFinance SA, CCT CarPostal SA
- Vote consultatif changement système de cotisation branche Poste/Logistique
- Feu vert au lancement de la pétition
- Elections partielles aux comités d'entreprise et de secteur
- Adoptions et conclusion

Tous les actifs et retraités de la branche Poste/Logistique sont invités à participer à l'assemblée de branche. Dans l'après-midi, un événement séparé a lieu pour les retraités.

Rejoignez transfair sur ce voyage passionnant. Participer aux décisions, aux discussions et comprendre les contextes. L'assemblée de branche Poste/Logistique 2020 en est la parfaite occasion.



PÉTITION

PROTECTION DE LA SPHÈRE PRIVÉE

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE LA BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair SE SOUCIE DE LA SÉCURITÉ DES GARDES-FRONTIÈRE.



Les membres du Corps des gardes-frontière portent un badge nominatif à l'unique et peuvent donc être identifiés dans leur vie privée. Cela peut provoquer des contacts non désirés sur les réseaux sociaux, mais aussi des menaces tangibles. Par le biais d'une pétition, transfair demande une meilleure protection de la sphère privée.

Par leur travail, les gardes-frontière sont régulièrement confrontés à des situations délicates. La nature de leur activité veut que les contacts avec les personnes contrôlées ne soient pas toujours des plus harmonieux et ils doivent régulièrement faire face à une violence verbale ou physique. Tant que cela se passe dans l'environnement professionnel, ça va encore. Mais lorsque la situation menace de toucher l'environnement privé, cela devient difficile.

C'est possible notamment parce que les membres du Corps des gardes-frontière portent un badge nominatif - ce qui permet de les identifier comme particuliers. Cela donne lieu à un sentiment désagréable chez de nombreux gardes-frontière - et chez transfair. Des prises de contact indésirables sur les réseaux sociaux peuvent en résulter. Ou des menaces tangibles qui s'adressent à la personne et son environnement privé.

Meilleure protection de la sphère privée

C'est pourquoi transfair a lancé une pétition, par le biais de ses sections tessinoise et romande. Le syndicat demande que l'Administration fédérale des douanes protège mieux la sphère privée des membres du Corps des gardes-frontière. Le badge nominatif doit être remplacé par un numéro d'identification. Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent ainsi toujours être clairement identifiés. Mais on ne peut plus les identifier dans la vie privée.

Quelque 750 salariés des deux régions linguistiques ont signé la pétition. transfair va la transmettre à l'Administration fédérale des douanes, accompagnée de revendications claires.

transfair prend la température

Outre la pétition, transfair s'active également sur d'autres points. En janvier 2020, le syndicat a lancé un sondage portant sur différents thèmes d'actualité auprès de tous les collaborateurs de l'administration des douanes. Dont l'obligation de porter un gilet pare-balles qui, du point de vue de nombreux salariés, a un impact négatif sur la santé.

A l'issue du sondage, transfair cherchera le dialogue avec l'administration des douanes afin de discuter des solutions possibles.

FUSION

L'EAWAG ET LE WSL SERONT REGROUPÉS

TEXTE: ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

UN NOUVEL INSTITUT EPF AU NOM DU CHANGEMENT CLIMATIQUE.



Il y aura un nouvel institut pour l'environnement et le développement durable au sein du domaine des EPF. Afin de répondre aux défis des changements climatiques, l'institut fédéral suisse des sciences et technologies de l'eau (Eawag) et l'institut fédéral de recherche sur la forêt, la neige et le paysage (WSL) seront regroupés dans un nouvel institut.

Beth Krasna, l'ancienne présidente ad interim du Conseil des EPF, a résumé la finalité de la fusion entre ces deux établissements de cette manière: «L'objectif de ce projet est de faire en sorte que le domaine des EPF soit encore mieux à même de fournir des solutions interdisciplinaires pour répondre aux défis de société, tels que les conséquences des changements climatiques pour l'environnement et la société ainsi que l'utilisation durable des ressources naturelles.»

Un nom de travail a été donné au nouvel institut: Swiss Federal Institute of Technology for Environment and Sustainability «SITES». En français, c'est un nouvel Institut fédéral de recherche pour l'environnement et le développement durable qui naît.

Le personnel ne sera pas touché

Environ 400 collaborateurs travaillent à l'Eawag, dont les sites sont situés à Dübendorf (siège) et à Kastanienbaum. Quant au WSL, il regroupe actuellement quelque 500 collaborateurs exerçant au siège de Birmensdorf, à Davos, Ecublens, Sion et Cadenazzo. Cette fusion n'aura pas de conséquence sur le nombre de places de travail. Les différents sites seront maintenus. La volonté première du Conseil des EPF n'est pas de réduire les coûts mais d'utiliser les synergies et d'exploiter le Know-How des deux instituts sous un même toit avec une direction commune.

Les changements ne devraient pas être apparents avant au moins deux ans. Il est évident que transfair observera avec attention le déroulement du projet.

Procédure de consultation

Une procédure de consultation en vue de la constitution du nouvel institut est prévue à l'interne du domaine des EPF en ce début d'année 2020. De cette façon, l'Eawag et le WSL notamment pourront prendre position sur les avant-projets de message et d'ordonnance parlementaire. transfair prendra également position sur le projet d'ordonnance parlementaire dans le cadre de la consultation des offices prévue en été 2020.

Le syndicat appelle ses membres à lui faire part de ses réactions sur le sujet. Vous avez des questions ou voudriez plus d'informations? Contactez Albane Bochatay (albane.bochatay@transfair.ch).

PUBLICA

AUTOMNE ÉLECTORAL

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE LA BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

En automne 2020, vous allez pouvoir élire l'Assemblée des délégués de PUBLICA et ainsi déterminer qui définira l'orientation de votre caisse de pension. transfair cherche des membres intéressés à se présenter aux élections de cet organe important.

Les caisses de pension, dont PUBLICA, sont gérées de manière paritaire, c'est-à-dire par des représentant(e)s des travailleurs et des employeurs, à parts égales. Un des organes de PUBLICA est l'Assemblée des délégués (AD).

Elle a la tâche importante d'élire les organes dirigeants qui décident de l'orientation à donner à la caisse de pension et a en

outre un accès direct à toutes les informations importantes relatives à PUBLICA et à ses institutions de prévoyance.

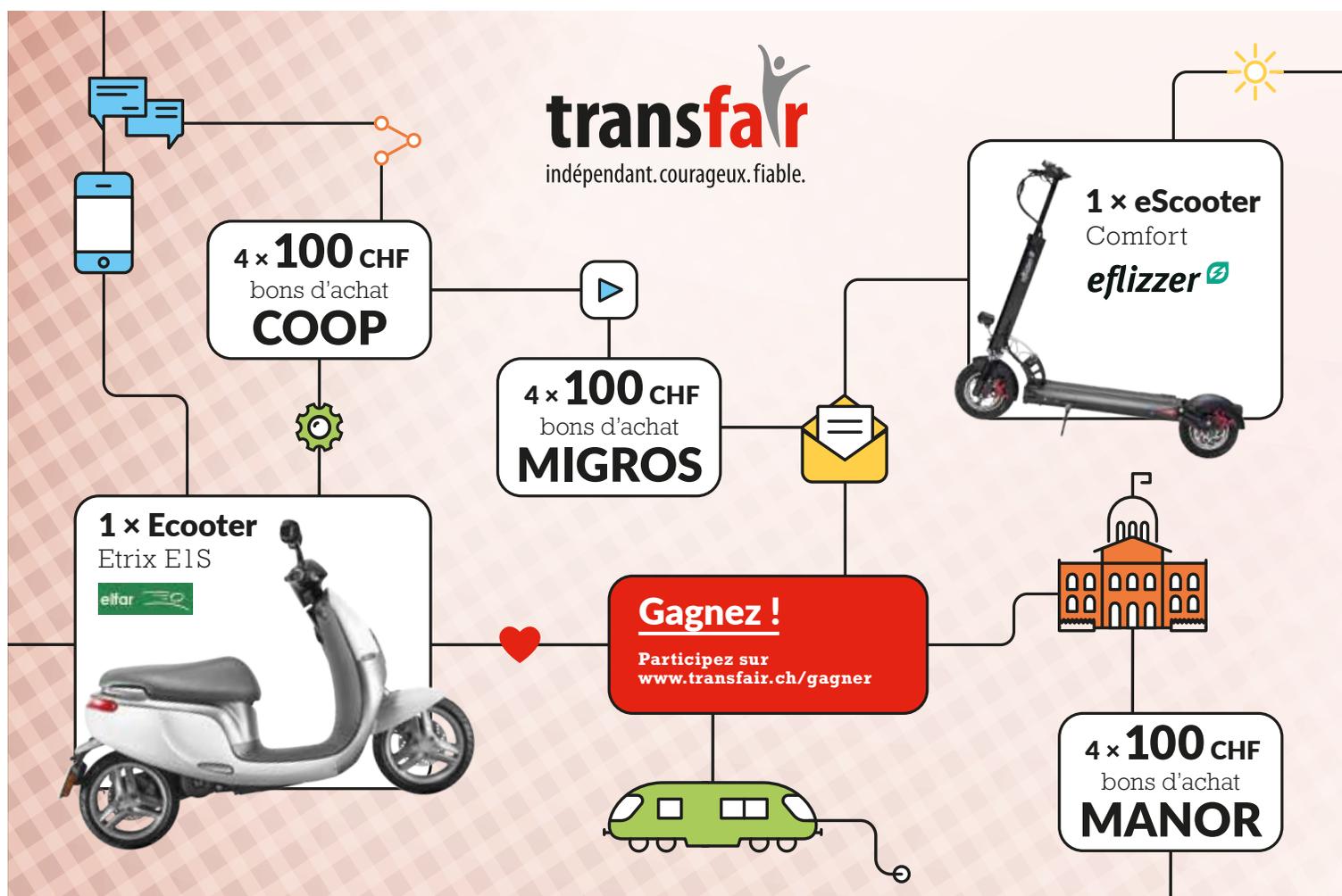
Lorsqu'il s'agira cet automne d'élire les délégués à l'AD, il s'agira donc en réalité de désigner les 80 personnes les mieux à même de défendre les intérêts de tous les assurés.

Votre future rente vous intéresse?

transfair cherche des candidats intéressés par leur future rente et leur caisse de pension et qui s'engageront corps et âme en faveur des préoccupations des salariés. Un mandat passionnant vous attend, avec la possibilité d'approfondir vos connaissances sur la prévoyance professionnelle.

Contactez-nous sans tarder:

matthias.humbel@transfair.ch



L'ARTICLE 329B DU CODE DES OBLIGATIONS RÈGLE LA MANIÈRE DONT LE DROIT AUX VACANCES PEUT ÊTRE RÉDUIT: «LORSQU'AU COURS D'UNE ANNÉE DE SERVICE, LE TRAVAILLEUR EST, PAR SA PROPRE FAUTE, EMPÊCHÉ DE TRAVAILLER PENDANT PLUS D'UN MOIS AU TOTAL, L'EMPLOYEUR PEUT RÉDUIRE LA DURÉE DE SES VACANCES D'UN DOUZIÈME PAR MOIS COMPLET D'ABSENCE.»



TEXTE: URS JUNGEN, RESPONSABLE RÉGION EST

VACANCES RÉDUITES À TORT OU À RAISON?

Ce qui, en langage juridique, semble abstrait et difficilement compréhensible est facile à expliquer. Pour savoir si la durée des vacances peut être réduite, il faut d'abord additionner toutes les absences durant une année civile. Sont considérés comme jours d'absence les jours durant lesquels le travailleur n'a pas pu se rendre au travail en raison de:

- maladie
- accident
- accomplissement d'une obligation légale (service militaire ou protection civile)
- exercice d'une fonction publique
- congé-jeunesse.

Il faut donc s'attendre à une réduction de la durée des vacances seulement lorsque quelqu'un a été absent pendant plus de 60 jours. 60 jours, parce qu'il existe un délai de protection de 30 jours et que seuls les mois complets comptent. Dans un deuxième temps, il convient de déterminer de combien de jours les vacances peuvent être réduites. Pour chaque mois complet d'absence, les vacances sont réduites d'un douzième. Si Pia Müller a droit à 36 jours de vacances et qu'elle était absente pendant 65 jours, ses vacances peuvent être réduites d'un douzième, et son droit de vacances sera arrondi à 33 jours.

Pas de règle sans exception

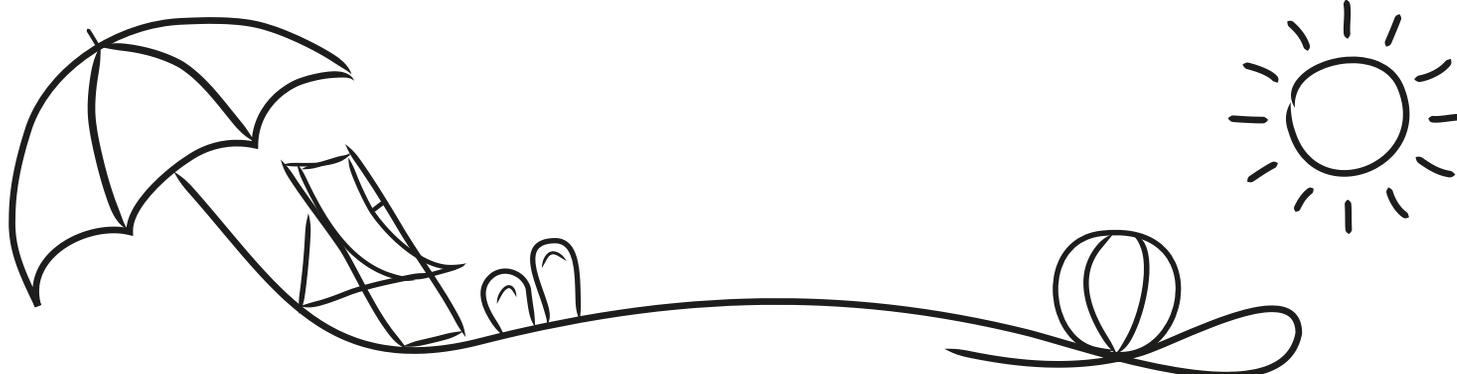
Bien entendu, cette règle comprend elle aussi ses exceptions. Dans un troisième temps, il faut examiner si une des exceptions suivantes s'applique:

- En cas d'absence en raison d'une grossesse, aucune réduction n'intervient durant les deux premiers mois. Si les 65 jours d'absence de Pia Müller sont dus à une grossesse, il n'y a pas de réduction.
- Une incapacité de travail partielle pour raisons médicales (maladie ou accident) n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la réduction des vacances. Exemple: Norbert Muster présente une incapacité de travail de 50% (50% de travail sur 100% de présence), le droit aux vacances ne doit pas être réduit.
- Une incapacité de travail à 100% durant un essai de travail ne doit pas être retenue entièrement pour la réduction de la durée des vacances.
- Pour les salariés soumis à la Loi sur la durée du travail, les 90 premiers jours d'absence n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction des vacances. Cela concerne surtout des personnes qui travaillent à l'exploitation d'une entreprise de chemin de fer ou de bus (accompagnateurs de train, conducteurs de car postal, pilotes de locomotive).

«Mieux vaut prévenir que guérir»

transfair constate que les mauvais calculs sont fréquents en matière de réduction des vacances.

En cas de doute, il vaut donc mieux poser des questions et chercher de l'aide. Les experts de transfair sont là pour vous.



BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2020

PROCHAINE PARUTION

N° 2, 28 mai 2020

DÉLAI D'INSERTION

6 semaines avant la parution

MARS / AVRIL / MAI / JUIN / JUILLET 2020

TOUTES LES BRANCHES

Freizeitkommission transfair

Wanderung Affoltern am Albis – Jonen

Donnerstag, 19. März 2020

Treffpunkt: Bahnhof Affoltern a.A. um 9.40 Uhr.

Wanderung nach Jonen ca 2.5 Std. mit nachfolgendem Mittagessen. Rückreise ab Jonen Weingasse ab ... 00 und ... 30 Uhr via Birmensdorf (Bus 215).

Anmeldung bis Dienstag 17. März 2020 abends an:

Georges Moos, T 041 855 23 63,
georgesmoos@bluewin.ch.

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 13. Mai 2020

Treffpunkt um 9 Uhr Bahnhof Bern.

Route: Ueberstorf-St. Antoni; gut 2 Stunden.

Bern ab 9.15 Uhr, Bern an 14.51 Uhr. Billett: Bern-Ueberstorf/Albligenstrasse und St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

Auskunft bei zweifelhafter Witterung ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter,
T 079 910 86 63.

Freizeitkommission

Gemütliche Reise nach Chiavenna

13. bis 15. Mai 2020

Zürich HB ab 9.37 Uhr, Prosto di Piuro an 14.40 Uhr.

Nachtessen im Crotto Belvedere. 2 Übernachtungen im Hotel Piuro (HP 65 Euro). Gemütlicher Fussmarsch (max. 20 Minuten oder mit PTT) nach Chiavenna, Zugfahrt am Freitag ab Chiavenna um 10.44 Uhr via Colico nach Tirano. Mittagessen im Restaurant Corona. Tirano ab 14.26 Uhr. Zürich an 19.53 Uhr. «Es het solangs het»

Anmeldung an und Infos bei:

Ruedi Monnerat, T 044 926 28 57, M 079 343 73 72,
ruedimonnerat@hotmail.com.

Region Ost

Sommer Abenteuer Event

Sonntag, 12. Juli 2020

Die Region Ost von transfair lädt zum Sommer Abenteuer Event. Das River-Rafting wird ein grosser Spass. Treffpunkt um 12.30 Uhr Bahnhof Ilanz. Verschiebung zum Fluss. 13.30 Uhr Start River Rafting. 17 Uhr Ankunft in Reichenau. Dann heisse Dusche & kleiner Apero. Details dazu auf der Website von transfair. Die Platzanzahl ist limitiert. «Dr schnäller isch de gschwinder»

Anmeldungen bis 6. Februar 2020 an:

Philipp Bernhardt und Bruno Schäppi,
zuerich@transfair.ch, 075 420 36 39.

transfair

RESSOURCES HUMAINES

TOUT CHANGE, ET transfair ENREGISTRE ÉGALEMENT QUELQUES CHANGEMENTS DE PERSONNEL. transfair ADRESSE SES CHALEUREUX REMERCIEMENTS À TOMI IVANKOVIC ET KERSTIN KÖFFEL POUR LEUR ENGAGEMENT ET LEUR SOUHAITE PLEIN SUCCÈS POUR LEUR AVENIR.

Région Ouest Permanence à Fribourg

Chères et chers membres, Besoin de conseils, d'informations ou de soutien? transfair est là pour vous! La permanence de transfair est ouverte de 9h00-12h / 14h-16h dans les bureaux du syndicat Syna, Route du Petit-Moncor 1, 1752 Villars-sur-Glâne aux dates suivantes:

**27 janvier 2020, 17 février 2020, 30 mars 2020
27 avril 2020, 25 mai 2020, 29 juin 2020**

Vous pouvez joindre transfair, avec ou sans rendez-vous:

Hählen Olivier, T 079 285 24 03
Frigeni Sylvia, T 079 428 54 54
Thorimbert René-Pierre, T 079 559 32 25

Sektion Säntis

Hauptversammlung

Samstag, 4. April 2020

Türöffnung um 14.30 Uhr, Beginn der Versammlung um 15 Uhr. Als Gastreferentin konnten wir Frau Nationalrätin Greta Gysin, designierte Vizepräsidentin transfair und ehemalige Leiterin des Büros Ost in Zürich, gewinnen. Im Anschluss an die Versammlung laden wir zu einem feinen Nachtessen ein.

An- und Abmeldungen bis 21. März 2020 an:

Eugen Widmer, Haldenstr. 12, 9552 Bronschhofen,
T 071 910 16 44, saentis.transfair@gmx.ch.

POSTE / LOGISTIQUE COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rheinfelden-Magden,

Dienstag, 3. März 2020

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 13 Uhr und fahren mit der S1 Bahn 13.20 Uhr nach Rheinfelden. Von dort wandern wir ca. 50 Minuten in Richtung Magden ins Restaurant zur Blume, Hauptstrasse 11, 4312 Magden. Nichtwanderer fahren mit den ÖV direkt ins Restaurant (Ankunft Bus 100 um 14.55 Uhr).

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung auf den Mattenhof

Montag, 6. April 2020

Wir treffen uns um 9.30 Uhr im Bahnhof SBB, Basel. Fahren um 10.01 Uhr mit der S-Bahn nach Gelterkinder. Dort steigen wir um in den Bus 104 nach Rünenberg Frohe Aussicht. Von dort aus wandern wir ca. 35 Min auf den Mattenhof und nehmen das Mittagessen ein.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung, Therwil – Biel-Benken

Montag, 4. Mai 2020

Treffpunkt bei Bahnhofli in Therwil um 13.15 Uhr. Wandern in ca. 90 Min. nach Biel-Benken ins Restaurant Hayer zum Zvieri. Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

transfair

**ASSEMBLÉE
DES DÉLÉGUÉS 2020**

VENDREDI, 29 MAI 2020

DE 10H À ENV. 17H. HOTEL WIDDER,
RENNWEG 7, 8001 ZÜRICH. L'INVITATION
AINSI QUE L'ORDRE DU JOUR ET LES DÉLAIS
POUR LE DÉPÔT DES DEMANDES ONT ÉTÉ
TRANSMIS DIRECTEMENT AUX DÉLÉGUÉS.**TRANSPORTS PUBLICS****Pensionierte Sektion Basel****Pensionierten-Wanderung****Mittwoch, 18. März 2020**

Treffpunkt um 9 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Kaffeepause im Restaurant Alte Post. Nach dem Kaffee fahren wir bis Niederholz. Von dort wandern wir der Wiese entlang nach Riehen. (ca. 1Std.). Wir werden im Restaurant Baslerhof zum Mittagessen erwartet. Rückwanderung nach Riehen möglich.

Anmeldung bis 14. März 2020 an:

Dora Götz, Rennweg 15, 4052 Basel, T 061 311 94 35.

Pensionierte Sektion Basel**Pensionierten-Wanderung****Mittwoch, 8. April 2020**

Treffpunkt um 8.45 Uhr Schalterhalle Basel SBB. Abfahrt ca. 9 Uhr bis Reinach Dorf, wo wir im Restaurant Schopf den Kaffeehalt machen. Dann wandern wir Richtung Dornach am Tierpark entlang mit einem Zwischenhalt nach Dornach.

Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant Nepomuk. Um 12.30 Uhr wird dort das Mittagessen serviert.

Anmeldung bis 5. April 2020 an:

Gody Schwarz, Tel 061 711 29 23.

Kategorie Lokpersonal**Reise 2020 nach Graz****17. Mai bis 21. Mai 2020**

Wir fahren mit dem Zug nach Graz. Vom 4*-Hotel Erzherzog Johann aus erkunden wir die Altstadt, besuchen das Schienenwalzwerk in Leoben, den Erzberg, das Schloss Eppenberg, die Glaskirche, eine Ölmühle und dampfen wird es auch noch. Preis im Doppelzimmer ca. 740 CHF pro Person.

Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,
beschum@bluewin.ch oder Peter Bachmann,
T 044 271 65 30, bachmann.peter@gmx.ch.

POSTE / LOGISTIQUE**COMMUNICATION****TRANSPORTS PUBLICS****Sektion Calanda****Generalversammlung****Samstag, 28. März 2020**

Am 28. März 2020 findet die jährliche GV um 16 Uhr im Romantikhotel Stern in Chur statt. Vor der GV findet um 14 Uhr eine öffentliche Podiumsdiskussion zum Thema «Auslagerungspolitik bei Service Public Unternehmen – Wohin geht die Reise?» statt.

**POSTE / LOGISTIQUE
TRANSPORTS PUBLICS****Pensionierten Vereinigung St. Gallen****Zusammenkunft im März****Mittwoch, 11. März 2020**

Wir treffen uns im Restaurant Scheitlinsbüchel St. Gallen. Zum Zvieri haben wir einen einfachen Wurstsalat bestellt.

Für Auskünfte:

Anton Rutishauser, anton@rutishauser.li,
T 071 512 64 09.

Pensionierten Vereinigung St. Gallen**Einladung zum Jassnachmittag****Dienstag, 7. April 2020**

Kleines Preisjassen um 14 Uhr im Restaurant Ochsen. Das Restaurant befindet sich in der Nähe von Bahnhof und katholischer Kirche. Der Handjass ist auch für ungeübte Spieler geeignet. Einzige Bedingung ist, dass man die Spielkarten sowie die stechenden Trümpfe kennt. Der Geldeinsatz von 5 Franken geht an die Gewinner.

Für Auskünfte:

Karl Schmid, T 071 841 83 09.

**POUR FINIR**

LE NOMBRE DE LOBBYISTES A FORTEMENT AUGMENTÉ CES DERNIÈRES ANNÉES. CELUI QUI A DE L'ARGENT PEUT SE FAIRE ENTENDRE. LES AGENCES DE LOBBYING AUTOUR DU PALAIS FÉDÉRAL ENREGISTRENT DES CHIFFRES D'AFFAIRE RECORD. LA VOIX DES SALARIÉS NE DOIT PAS ÊTRE IGNORÉE DANS CE CHŒUR DES INTÉRÊTS. CAR LA POLITIQUE A UNE INFLUENCE DÉTERMINANTE SUR NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À TOUS.



TEXTE: ADRIAN WÜTHRICH,
PRÉSIDENT TRAVAIL.SUISSE ET ANCIEN CONSEILLER NATIONAL

PARTICIPER AU CHŒUR POLITIQUE

Travail.Suisse fait partie intégrante de ce chœur polyphonique et fait valoir les préoccupations des travailleurs au sein du débat politique. En tant que partenaire social national, Travail.Suisse est intégré dans la politique institutionnelle depuis plus de 110 ans. Sa structure organisationnelle permet à Travail.Suisse de faire entendre les voix des salariés et de soumettre des positions dans le processus politique.

Cet engagement est apprécié: rien qu'en janvier 2020, Travail.Suisse a participé à trois auditions de commissions parlementaires et pris position sur des thèmes importants: une loi sur le travail encore plus libérale ferait par exemple diminuer la sécurité et la protection de la santé, tout en provoquant davantage de stress. Sans mesures pour les travailleurs, le taux de pauvreté chez les personnes âgées augmente et la pénurie de main d'œuvre qualifiée s'aggrave. La formation professionnelle est cruciale pour permettre à tous d'entrer sur le marché du travail et mener une vie autonome en toute dignité.

La politique devrait viser un juste équilibre entre les intérêts de tous. Si la voix des travailleurs n'est pas entendue, on n'en tient pas compte lors de la prise de décisions. Pour éviter cela, Travail.Suisse va continuer, durant les quatre ans à venir, à mettre l'accent sur la recherche et la réalisation de compromis susceptibles d'être acceptés par la majorité, dans le dialogue avec ses partenaires sociaux nationaux, les organisations faïtières des travailleurs et des employeurs ainsi que les milieux politiques.



Faut-il désormais mentir et tricher pour faire aboutir un référendum?