

transfair

N° 1 mars 2024

magazine

Le journal des membres transfair.ch



La valeur du partenariat social

L'union fait la force – le partenariat social, facteur de réussite de la Suisse

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
La valeur du partenariat social	05
Agenda	22
Pour finir	23

Poste/Logistique

DMC : transfair négocie le plan social	08
Planzer rachète Quickmail et Quickpac	09
Connaissances utiles à la Poste	10

Transports publics

Trafic voyageurs international : la position de transfair	12
Grève suspendue aux TPG	13
transfair présente les résultats de l'enquête CCT	14
Pénurie de main-d'œuvre dans le transport régional de voyageurs	15

Administration publique

Les défis de 2024	16
Résumé de la première ronde des négociations salariales	18

ICT

Retraite anticipée ? transfair te conseille gratuitement	19
Les résultats salariaux de la branche pour 2024	20

Editorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Quelle est la valeur du partenariat social ? Dans ce numéro, transfair se penche sur cette question. Dans notre article principal à partir de la page 5, tu apprendras entre autres qu'un partenariat social stable est important pour nous toutes et tous et qu'il constitue un des facteurs de réussite de la Suisse.

transfair entretient des partenariats sociaux respectueux au sein desquels l'ensemble des parties se rencontrent sur un pied d'égalité. C'est ainsi que des solutions communes peuvent être trouvées. Dans la branche ICT, transfair a pu conclure les négociations salariales avec Swisscom et cablex avec des résultats globalement satisfaisants. Tu en apprendras plus à ce sujet à partir de la page 20.

Tu trouveras d'autres exemples d'un partenariat social stable à partir de la page 8. Même si l'occasion n'est pas réjouissante : les négociations d'un plan social pour les salariés de DMC, touchés par des suppressions de postes, font partie des missions de transfair. Il est tout aussi important pour transfair de savoir où le bât blesse pour ses membres. Ceci dans le but d'intervenir dans ce domaine dans les prochaines négociations de la convention collective de travail, par exemple. Pour connaître les souhaits des membres aux CFF, lis notre article à la page 14.

Trouver un dénominateur commun, c'est l'essence même d'un bon partenariat social. Or, dans la branche Administration publique il n'a pas toujours été possible de trouver ce dénominateur commun en 2023. Souviens-toi : les négociations salariales ont lamentablement échoué. Cela doit changer cette année : lis à la page 18 comment nous voulons y parvenir.

La manière dont transfair vit ses partenariats sociaux est déterminante pour le succès du syndicat. Chercher le dialogue, jeter un regard sur les solutions qui servent le mieux le personnel et l'entreprise à long terme. De manière constructive et critique, mais aussi ouverte et fiable. Telles sont les valeurs que transfair défend et avec lesquelles transfair peut obtenir des changements décisifs pour toi.

Pendant plus de huit ans, j'y ai moi-même contribué en faisant entendre tes préoccupations par le biais des moyens de communication de transfair. Il est temps pour moi de passer à autre chose. À partir de fin avril 2024, quelqu'un d'autre reprendra le flambeau de la communication de transfair.

Adia e sin seveser !

Aline Leitner

Responsable Communication



Informations intéressantes

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

transfair

À bout touchant : congé paternité même en cas de décès de l'enfant

Par le biais d'une motion, la conseillère nationale et présidente de transfair Greta Gysin a demandé que les pères puissent bénéficier d'un congé paternité même si l'enfant est mort-né ou s'il décède à la naissance. Le Conseil national a adopté la motion en juin 2023. La commission compétente du Conseil des États propose également d'adopter la motion. Un succès pour transfair : la commission reconnaît le deuil de ces pères et l'importance de leur présence après un tel événement traumatisant. Selon la législation actuelle, les pères endeuillés doivent immédiatement reprendre le travail. transfair s'engage au Conseil des États pour l'adoption de cette motion.

ICT

Interpellation au sujet des délocalisations chez Swisscom

Avec sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, transfair a déposé l'interpellation « Délocalisation. Quelle part de Suisse Swisscom comporte-t-elle encore ? ». Par cette interpellation, la Confédération en tant qu'actionnaire majoritaire était priée de prendre position : avec ses projets de délocalisation, Swisscom respecte-t-elle son rôle d'employeur responsable ? L'orientation de l'entreprise est-elle respectée ? La réponse du Conseil fédéral était décevante : la création de postes à l'étranger serait compatible avec les objectifs de Swisscom et les contrats avec les partenaires d'externalisation de Swisscom relèveraient de la gestion opérationnelle. Dans le cadre de la participation, transfair restera attentif à ce sujet et fera de nouveau pression au niveau politique, si nécessaire.

Transports publics

Culture de la sécurité

Après de nouveaux accidents de travail graves, dont malheureusement un mortel à la fin de l'année dernière, la sécurité dans les transports publics doit faire l'objet d'une prise de conscience encore plus forte de la part de toutes et tous. Tu trouveras les principes directeurs les plus importants du point de vue de transfair dans la charte de la culture de la sécurité.



Scanne le QR code 

Développement du transport de marchandises

Le Conseil fédéral a édicté le message sur le transport de marchandises qui va maintenant être soumis au parlement. Il s'agit de moyens financiers pour une longue phase de transformation du fret ferroviaire en Suisse. D'autre part, les CFF ont lancé un vaste programme sous le nom de « G-ensis ». transfair va continuellement s'impliquer.

Poste/Logistique

Le nouveau CEO de PostFinance promet une continuité dans la direction

Hansruedi Köng a annoncé dès mars 2023 qu'il quitterait ses fonctions fin février 2024, après 21 ans chez PostFinance et douze ans au poste de Chief Executive Officer (CEO). Beat Röthlisberger sera le nouveau CEO de PostFinance à partir du 1^{er} juillet 2024. Ce Suisse de 52 ans est actuellement CEO adjoint de la Banque cantonale de Bâle-Campagne et dirige le secteur d'activité Conseil à la clientèle d'entreprise. Cet économiste d'entreprise dispose d'une longue expérience de direction. transfair salue cette solution avec Beat Röthlisberger et est confiant de pouvoir négocier au nom du personnel pour les défis à venir.

Administration publique

Consultation sur le plan stratégique et de développement 2025-2028 de l'EPF Lausanne

Dans le cadre de la procédure de consultation, transfair prend position sur le plan stratégique et de développement 2025-2028 de l'EPF Lausanne (EPFL). Le syndicat souligne en particulier le rôle du personnel dans la réalisation des objectifs fixés. Une culture du travail saine et respectueuse, des investissements dans la formation continue et de bonnes conditions de travail comme des salaires et des horaires équitables, sont essentiels. transfair trouve particulièrement positif que l'EPFL veuille augmenter sa diversité et renforcer la présence de femmes dans les postes de management et de direction, dans le corps enseignant, dans la communauté de recherche et parmi le personnel administratif et technique.

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

Impressum

Editeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair; **rédaction:** Aline Leitner & Lea Lüthy; **annonces:** transfair, Mercedes; **prix :** Inclus dans la cotisation; **parution:** 4 fois par année; **traductions:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; **imprimerie:** Prolith SA, Ittigen; **typographie:** Jeannine Beuret Prolith SA, Ittigen. **images :** Direct Mail Company, M Einero/peopleimages.com, Ank Kumar, getti/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Planzer, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **tirage certifié par la REMP 2023 :** 2.130 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.



Zoom sur le partenariat social

La valeur du partenariat social et ses enjeux.

L'union fait la force - c'est cela le partenariat social. Les représentant-e-s du personnel et de l'employeur s'engagent ensemble pour le bien-être des salarié-e-s, les malentendus peuvent être résolus ensemble et des conflits évités. Une grande force de la Suisse, mais qui se voit aussi confrontée à des défis. transfair jette un regard sur le partenariat social.

Comment tout a commencé

Zurich, en 1937. L'association patronale suisse et les syndicats ont conclu une convention de cinq pages pour l'industrie horlogère et métallurgique. Cette convention collective, la première en Suisse, prévoit une obligation de paix absolue ainsi qu'une procédure d'arbitrage à plusieurs niveaux. Un abandon délibéré des mesures de lutte, comme les appels à la grève ou au boycott, au profit de la résolution des conflits autour de la table des négociations. En 1974, cela a donné

naissance à la première convention collective de travail (CCT) complète de Suisse. La paix sociale et du travail était née, et avec elle l'histoire à succès du partenariat social suisse.

Une force de la Suisse

Depuis lors, le partenariat social est considéré en Suisse comme un facteur important pour l'équilibre des intérêts entre employeurs et employé-e-s. Le partenariat social a contribué de manière décisive à des caractéristiques clés de la Suisse, telles que la stabilité politique et économique ou la prospérité matérielle. Outre la paix du travail, le partenariat social est synonyme de décentralisation. Il s'agit de solutions sur mesure pour certaines branches ou entreprises. La science montre que les partenariats sociaux décentralisés ont un effet positif sur le chômage et l'inégalité des revenus. Aujourd'hui encore, le partenariat social suisse est considéré au niveau international comme l'une des caractéristiques distinctives de la Suisse.

La CCT, cette pièce maîtresse

Les parties contractantes consignent les résultats des négociations dans une CCT. Il en résulte un caractère contraignant pour les deux parties. Un ou plusieurs employeurs peuvent conclure une CCT avec un ou plusieurs syndicats ou associations du personnel. Le contenu d'une CCT se compose de plusieurs parties :

1. Des dispositions normatives comme la conclusion, le contenu ou la fin de la convention. En font partie par exemple les vacances, le temps de travail ou le salaire.
2. Des dispositions de droit des obligations avec les droits et les obligations des parties contractantes.
3. Des dispositions relatives au contrôle et à l'application de la CCT.

L'adaptation des contenus d'une CCT nécessite l'accord des deux parties. Si ce n'est pas le cas, les parties peuvent – sur des sujets définis – faire appel à un tribunal arbitral qui tranchera définitivement. Cette décision ne peut être contestée que devant le Tribunal fédéral.

Les CCT constituent donc souvent l'outil de travail central dans le partenariat social.

Le partenariat social dans le service public

En tant que syndicat du service public, transfair est confronté à différentes réalités dans ses partenariats sociaux. Il y a d'un côté les branches avec diverses CCT, comme les transports publics, Poste & Logistique ou ICT. Avec la plupart des partenaires sociaux de la branche, dont les employeurs majeurs de Suisse tels que les CFF, la Poste ou Swisscom, transfair entretient un partenariat social qui intègre des négociations CCT et salariales. La branche Poste & Logistique en particulier conclut aussi de plus en plus de CCT dans le secteur privé.

transfair entretient avec tous ses partenaires sociaux une relation stable d'égal à égal. Les discussions et les débats en font partie, tout comme l'équité, la confiance et le fait de savoir que le partenariat social fonctionne et apporte une plus-value à toutes les parties.

Le cas particulier de l'administration publique

De l'autre côté, il y a un cas particulier dans le service public : l'administration publique. Ce secteur ne connaît pas de CCT, mais une base juridique propre pour les conditions d'emploi : la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), indépendante du Code des obligations. Néanmoins, des négociations salariales sont également menées dans cette branche, et des sujets relatifs au personnel sont discutés avec les syndicats de la Confédération. Dans l'administration fédérale, cela est inscrit dans la LPers ainsi que dans une déclaration d'intention. Le caractère contraignant est toutefois plus faible que dans les CCT.

En raison du caractère moins contraignant dans la branche administration publique, les négociations s'avèrent plus difficiles. Contrairement aux partenariats sociaux avec une CCT, l'employeur de cette branche n'a pas d'obligation de s'entendre avec les syndicats. Dans les cas extrêmes, cela peut conduire à l'échec des négociations, comme ce fut le cas l'année dernière pour les négociations salariales avec la Confédération et le domaine des EPF. Des déclarations d'intention communes permettent d'augmenter le caractère contraignant. Les partenaires sociaux ont signé une nouvelle déclaration d'intention avec la Confédération le 13 février. Dans le domaine des EPF, le sujet est maintenant mis sur la table.

Les défis du partenariat social

Même lorsqu'il y a des CCT, les défis sont nombreux. La première difficulté est la coordination entre syndicats et associations du personnel. Même si finalement, les salarié-e-s sont toujours au centre des préoccupations de l'ensemble des syndicats, ces derniers n'ont pas tous les mêmes priorités. Il s'agit de les explorer dans le cadre de discussions et d'accords conjoints pour aboutir, dans le meilleur des cas, à une position commune. Cela fonctionne souvent, mais parfois pas. Dans ce cas, il faut être prêt à discuter et faire preuve de beaucoup de patience pour trouver une solution commune.

1 x E-Bike
CYAN

transfair
Ton syndicat

1 x Apple iPhone

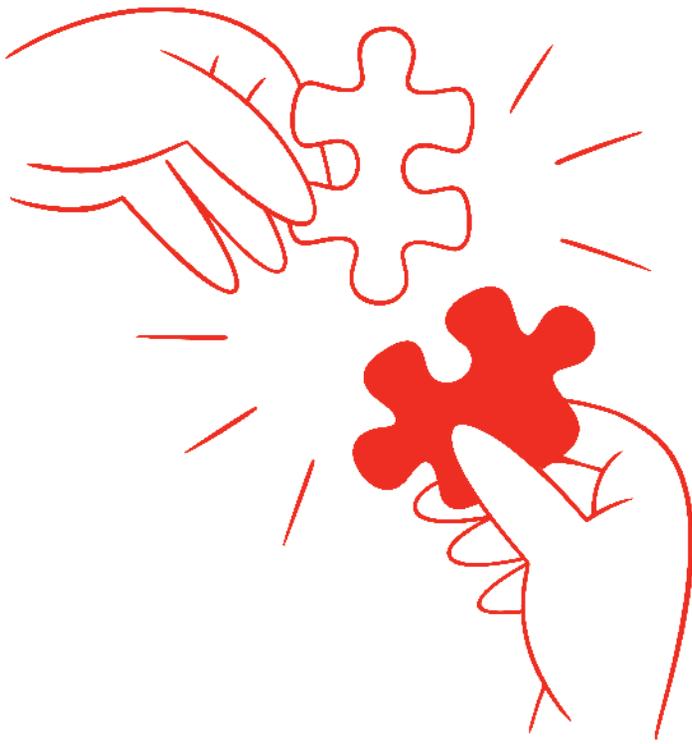
1 x Samsung Galaxy

10 x 99 CHF
bons de
Hotelcard

Concours

Participer et gagner !

Scanner le QR code
ou participer sur
www.transfair.ch/gagner



Ce qui est déjà un défi entre les syndicats l'est encore plus entre les partenaires sociaux. Au début, les positions des représentations du personnel et des employeurs sont très éloignées les unes des autres. Il faut une grande capacité de négociation et souvent des idées créatives pour concilier les positions pendant plusieurs rondes de négociation.

Comme dans toute collaboration qui fonctionne bien, la confiance est le bien le plus précieux du partenariat social. Les deux parties doivent pouvoir compter l'une sur l'autre. S'il y a trop de méfiance, il sera impossible d'aboutir à un compromis. C'est pourquoi il faut entretenir en permanence le partenariat social, afin de pouvoir continuer à trouver les meilleures solutions possibles dans l'intérêt du personnel, sur la base d'une bonne confiance.

L'avenir du partenariat social

Avec les grands changements à venir dans le monde du travail, déclenchés par l'intelligence artificielle et l'automatisation croissante, le partenariat social va également évoluer. À quoi ressemblera le travail de demain et quels sont les droits et les obligations des salarié-e-s dans le contexte des nouvelles technologies ?

Il n'existe pas encore de réponse à ces questions centrales. Ce qui est sûr, c'est que des décisions majeures concernant le monde du travail seront prises dans un avenir proche. Il est d'autant plus important que les intérêts du personnel soient fortement représentés dans ces discussions. Le partenariat social joue un rôle décisif à cet égard. Grâce à des partenariats sociaux constructifs et bien entretenus, transfair pourra s'investir dans ses branches et contribuer à façonner le monde du travail de demain dans l'intérêt de ses membres et des salarié-e-s.

Texte : Olivia Stuber,
collaboratrice scientifique

transfair améliore le monde du travail de

+250 000

salarié-e-s dans le service public

+10 000

membres

+41

employeurs



Un plan social DMC digne de ce nom

Les négociations pour le plan social DMC ont commencé : presque 4'000 personnes sont concernées.

Après avoir conclu la période de consultation sur un échec, à savoir la confirmation que l'entier du personnel de distribution serait licencié sans aucune solution trouvée, nous avons initié les négociations pour un plan social digne de ce nom pour les presque 4'000 personnes touchées.

Une situation hors du commun

Pour transfair, il est clair qu'il ne s'agit pas d'un plan social « comme les autres ». En effet, nous avons ces dernières années dû nous mettre d'accord avec DMC et la Poste pour définir des plans sociaux au niveau régional à la suite d'évolutions du marché et de décisions de clients importants de DMC, avec des indemnités de licenciement relativement modestes. Or là il s'agissait de dizaines de postes impactés et surtout de personnes touchées par un licenciement. Ici, nous parlons de l'abandon de l'activité principale de DMC, et de la suppression de plus de 90 pourcent de son personnel ! transfair est conscient que quelque 150 personnes pourront fort heureusement garder leur travail, essentiellement sur le site de Niederbipp BE, et que dès lors l'entreprise DMC doit trouver une solution pérenne économiquement. Ces presque 4'000 personnes, qui perdent en quelques mois leur activité, souvent essentielle malgré le faible pourcentage de charge de travail, vivent des situations dramatiques, collectivement et individuellement. Elles doivent être aidées financièrement, et soutenues sous d'autres formes telles que le coaching afin de leur permettre de retrouver un emploi qui corresponde à leur besoin.

La Poste est responsable

Fort heureusement, DMC est une société du groupe Poste, une des plus grosses entreprises du pays, en mains publiques. Et surtout un employeur qui se veut et se doit d'être exemplaire. Voilà pourquoi nous attendons de la Poste, propriétaire de DMC de négocier en bonne foi et de faire tout ce qui est en son pouvoir, et de mettre toutes les ressources à sa disposition pour accorder un plan social à la hauteur de la situation. La Poste a déjà œuvré dans ce sens, en proposant une plateforme d'emplois particulièrement adaptés aux profils des employé-e-s DMC, que nous t'invitons à consulter régulièrement. Nous nous réjouissons que des employé-e-s licencié-e-s aient ainsi une chance de retrouver un travail. Mais ce ne sera malheureusement pas le cas pour tout le monde : voilà pourquoi les indemnités de licenciement doivent être correctes, et vu les montants relativement faibles que représente un salaire mensuel, leur nombre devra être beaucoup plus élevé que pour les plans sociaux précédents. Et les primes de fidélité doivent être garanties jusqu'à la fin de l'année en cours.

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

Scanne le QR Code et visite le portail « DMC Job Assistance »



Un tournant inattendu

Planzer reprend Quickmail et Quickpac.

L'entreprise familiale suisse Planzer reprend la société postale privée Quickmail/Quickpac, en proie à des difficultés financières. Il en résulte une nouvelle dynamique sur le marché suisse du colis et dans le marché partiellement libéralisé du courrier. Les employé-e-s de Quickmail/Quickpac conservent leurs emplois. transfair salue le rachat par l'entreprise suisse.

Une décision surprenante de la Commission de la concurrence
C'est inhabituel pour la Suisse : le rachat de la société postale privée Quickmail/Quickpac, en proie à des difficultés financières, par la Poste semblait être une simple formalité. On s'attendait à ce que la Commission de la concurrence (Comco) examine cette reprise et donne son feu vert. Mais contre toute attente, les choses se sont passées différemment : en janvier 2024, la Comco a interdit le rachat par la Poste, justifiant sa décision par le fait que cela restreindrait la concurrence sur le marché postal suisse. Diverses rumeurs ont alors circulé, jusqu'à ce qu'on apprenne le 1^{er} février 2024 le rachat la société Quickmail/Quickpac par l'entreprise familiale suisse Planzer.

Planzer veut maintenir Quickmail en tant que marque et organisation indépendante et poursuivre la palette de services avec l'offre d'envois adressés et non adressés dans le marché partiellement libéralisé du courrier, selon les informations re-

çues. En revanche, Quickpac devrait à moyen terme fusionner avec Planzer – sous la marque « Planzer Colis ».

Priorité au personnel

L'avenir du personnel de Quickmail et Quickpac est évidemment déterminant pour transfair. Il semble y avoir de la lumière au bout du tunnel. Le syndicat salue la reprise par l'entreprise suisse Planzer avec qui il entretient un partenariat social et avec qui il a mis en œuvre une convention collective de travail depuis octobre 2023. transfair est également lié depuis des années par un partenariat social avec Quickmail et Quickpac, incluant des expériences au niveau des CCT, et s'attend à ce que l'ensemble du personnel repris soit à l'avenir soumis à une CCT d'entreprise.

transfair se montre satisfait

transfair est satisfait de ce résultat, mais observe néanmoins avec beaucoup d'attention le transfert des rapports de travail. Étant donné que transfair dispose également d'une bonne base de membres chez Quickmail et Quickpac, ainsi que d'un partenariat social de longue durée, le syndicat est confiant.

Texte : Kerstin Büchel,
responsable branche Poste/Logistique





Connaissances utiles à la Poste

Trois thèmes récurrents pour lesquels les membres de la Poste s'adressent à transfair.

Quelles sont les dates de la remise à zéro à la Poste et à quoi servent-elles ? Quel est le délai pour déposer une demande relative à la garde d'enfants en dehors du cadre familial ? Quelles sont les règles pour la réduction du droit aux vacances ? Autant de questions auxquelles les membres sont confrontés tous les jours et pour lesquelles ils viennent demander des réponses à transfair. Ton syndicat t'informe.

Date de la remise à zéro chez Services logistiques et RéseauPostal

Pour le personnel engagé selon la convention collective de travail (CCT) Poste CH SA et travaillant selon le modèle de temps de travail « plan d'affectation », il existe deux dates de remise à zéro dans l'année. Mais que se passe-t-il à ces dates et à quoi ça sert ? Au moment de la remise à zéro, ton solde horaire ne doit pas dépasser 50 heures négatives ni 100 heures supplémentaires. Si tu as plus de 100 heures supplémentaires, tu peux choisir de te faire payer les heures

excédentaires ou les faire transférer sur un compte épargne-temps. D'entente avec l'équipe, tu as le droit de planifier des jours de congé isolés, mais au maximum la moitié du solde de temps positif. Les principes suivants s'appliquent :

- De manière générale, aucun paiement d'heures supplémentaires ne se fait sans ton accord. Le paiement de l'excédent d'heures supplémentaires nécessite ton accord préalable.
- La possibilité de prendre des jours de congé pour compenser les heures supplémentaires excédentaires nécessite une entente préalable avec l'équipe.
- Parle à ta hiérarchie. Cela vaut particulièrement si tu as régulièrement un solde négatif de plus de 15 heures, si tes affectations sont planifiées sans que l'on te consulte, ou si tu n'arrives pas à atteindre tes heures théoriques car tu n'as pas suffisamment d'affectations.
- Dans tous les cas, il est important que tu agisses de manière proactive, que tu établisses un plan pour, par exemple, la réduction des heures négatives, et que tu fasses des propositions appropriées.



transfair a constaté à plusieurs reprises que des questions apparaissent à ce sujet et que les réductions sont parfois erronées. Vérifie tes réductions d'un œil critique et contacte transfair en cas de doute.

À noter : chez CarPostal, la règle de réduction des vacances s'applique conformément à la loi sur la durée du travail.

Garde d'enfants en dehors du cadre familial

Si les deux personnes en charge de l'éducation des enfants ont un taux d'occupation d'au moins 20 pourcent, la personne employée par la Poste peut demander une contribution à la garde des enfants en dehors du cadre familial. Les enfants ne doivent pas avoir plus de 14 ans et la demande pour le versement rétroactif doit être déposée au plus tard le 30 juin 2024. En cas de départ, il faut l'annoncer tout de suite.



Scanne le QR code pour accéder aux documents nécessaires.



Des questions, des doutes ?

Tu as des questions sur ces points ou sur d'autres sujets ? Alors prends contact avec transfair. Les spécialistes de ton syndicat sont à ta disposition pour t'aider de manière compétente.

transfair recommande de vérifier régulièrement que la saisie du temps soit correcte, car des erreurs de comptabilisation commises par inadvertance peuvent entraîner des heures négatives dont tu n'es pas responsable.

Il est important de connaître les dates de la remise à zéro

Services logistiques : fin avril et fin octobre

RéseauPostal : fin mai et fin octobre

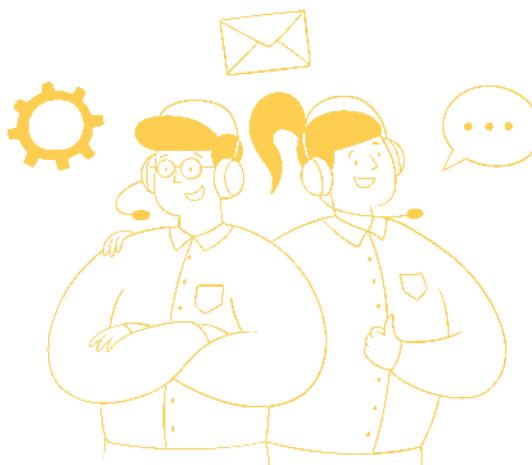
CarPostal : fin décembre.

Fais impérativement attention aux dispositions divergentes dans ta CCT CarPostal.

Réduction des vacances en raison d'absences

Une incapacité de travail prolongée en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une grossesse peut entraîner une réduction du droit aux vacances. L'année civile constitue la base de calcul. Après un délai de carence de 30 jours, ou 60 jours en cas de grossesse, il n'y a réduction que pour 30 jours complets. Chaque tranche supplémentaire de 30 jours peut entraîner une réduction du droit aux vacances. Les incapacités partielles sont également prises en compte, avec une rare exception. Si tu vas au travail le 100 pourcent du temps correspondant à ton taux d'activité habituel, mais que tu ne peux fournir que le 50 pourcent de la prestation durant ce temps de présence, cela ne doit pas entrer dans le calcul d'une réduction du droit aux vacances.

Texte : Urs Jungen, responsable région Est



Save the date - Congrès de branche 2024

Cette année, le congrès de branche aura lieu à Wettingen. Notez d'ores et déjà la date du **13 septembre 2024**. L'invitation officielle suit avec le magazine no. 2 en juin. Le comité de branche se réjouit de ta participation.



Le trafic voyageurs international

La libéralisation du trafic voyageurs international prévue par l'UE préoccupe la branche.

Les négociations avec l'UE pour un nouvel accord n'ont pas encore commencé. Sur la base des entretiens exploratoires qui ont eu lieu, il apparaît toutefois qu'une libéralisation du transport ferroviaire international de voyageurs (TVI) persiste dans le mandat. transfair est inquiet et a pris position.

Consultation des partenaires sociaux

Lors de plusieurs rencontres avec les représentations du DETEC, du SECO, du DFAE, les partenaires sociaux impliqués de la branche des TP ont été entendus sur le thème de l'ouverture du TVI ; la dernière fois le 18 janvier 2024, directement auprès du chef du DETEC, le conseiller fédéral Albert Rösti. transfair a salué cette démarche et saisi l'occasion pour exposer sa position. Étant donné que le mandat de négociation définitif n'était pas encore ficelé, transfair s'est en outre exprimé par écrit.

La protection du modèle des coopérations est prioritaire

transfair l'avait déjà clairement exprimé dans sa résolution lors du congrès 2023 et expliqué oralement en janvier 2024 lors de la rencontre avec le conseiller fédéral Rösti : dans les négociations à venir avec l'UE, le syndicat exige la poursuite du modèle des coopérations avec les chemins de fer étrangers. La garantie de ce modèle est prioritaire par rapport à une ouverture du marché. L'article 1 de l'accord sur les transports terrestres, décrivant les principes de cet accord, indique l'accès réciproque au marché dans le transport ferroviaire de voyageurs comme un objectif. Du point de vue du syndicat,

cela ne veut toutefois pas dire que la Suisse s'est déjà engagée à ouvrir le marché. Afin de protéger le système des transports publics, qui est admiré dans le monde entier, qui est unique en son genre et qui fonctionne surtout de manière excellente, transfair s'oppose fondamentalement à la libéralisation du TVI.

La Suisse doit pouvoir continuer à réaliser le TVI de manière autonome avec des coopérations. Les CFF organisent cette coopération avec les prestataires de TVI étrangers, ce qui a fait ses preuves. Avec le modèle des coopérations, le TVI est parfaitement réalisable même sans ouvrir le marché et n'est pas concerné par une reprise de droit dynamique continue.

Protection des acquis suisses

transfair est convaincu que d'autres acquis suisses doivent être garantis et que la législation suisse doit rester applicable au TVI. Les restrictions promises à la Suisse lors des entretiens exploratoires avec l'UE pour d'éventuelles offres TVI sont fixées dans le « Common Understanding ». Pour transfair, elles sont toutefois insuffisantes et devraient être nettement renforcées.



Scanne le QR code pour accéder à la résolution du Congrès de branche 2023.

Texte : Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Grève suspendue aux TPG

transfair a signé un protocole d'accord qui suspend la grève jusqu'au 24 mars prochain.

En marge du préavis de grève lancé par transfair et le SEV demandant de meilleures conditions de travail pour le personnel de la conduite, les partenaires sociaux, avec l'aide du Département de la santé et des mobilités DSM, se sont mis d'accord sur certaines revendications avant le début d'une négociation soutenue.

La direction des transports publics genevois TPG ne semble pas avoir appris les leçons de la grève d'octobre 2022 : l'absence de résultats probants dans les négociations qui suivirent ont induit les syndicats transfair et SEV à relancer un préavis de grève pour le 31 janvier 2024 afin de pousser l'entreprise à prendre enfin en considération les revendications en matière d'améliorations salariales et – surtout – de conditions de travail du personnel de conduite (effectifs réserve, horaires de conduite, plage voltige). Voyant que les TPG n'étaient pas disposés à éviter la grève, le DSM, sous l'initiative de son ministre de tutelle Pierre Maudet, a invité les partenaires sociaux à s'entendre en signant un protocole d'accord qui reprend certaines revendications syndicales, à savoir : un moratoire d'une année sur la politique des parkings, l'augmentation de l'effectif de la réserve de 30 unités supplémentaires, l'augmentation du salaire minimum mensuel à 5000 CHF, un appel à volontaires pour les horaires nocturnes et enfin une étape horaire en été pour appliquer un temps de conduite de 4 heures maximales et la réduction des plages horaires pour la voltige.

Le travail commence

Les syndicats, par leurs signatures, ont accepté d'entrer maintenant en négociations avec la nouvelle présidente du Conseil d'administration des TPG, Stéphanie Lammar, pour

esquisser les lignes directrices et financières pour le personnel en vue du prochain contrat de prestations 2025-2029. Les partenaires doivent se mettre d'accord sur les revendications au sujet des conditions de travail du personnel de la conduite en particulier. Arbitrés par le DSM, les syndicats et les TPG ont jusqu'au 24 mars prochain pour trouver un terrain d'entente sur ces questions afin de lever le préavis de grève. À raison de deux séances hebdomadaires, le rythme est certes soutenu mais le jeu en vaut la chandelle : les conditions de travail du personnel de la conduite doivent être sensiblement et rapidement améliorés, sous peine de voir arriver une nouvelle grève aux TPG.

Texte : Olivier Hählen
responsable région Ouest



CFF : l'enquête CCT envoie des signaux clairs

L'automne dernier, les membres se sont exprimés sur les thèmes des prochaines négociations CCT.



Dans leurs nombreux retours, les membres des CFF et de CFF Cargo ont exprimé clairement les points à améliorer : le souhait d'une réduction de temps de travail est grand, de même que celui d'adaptations des modèles de travail ainsi que du salaire et des allocations.

La réduction du temps de travail au centre des préoccupations
transfair a demandé à ses membres s'ils étaient favorables à une réduction du temps de travail sur une certaine période. Une telle approche a été jugée positive par 80 pourcent d'entre eux. En se basant sur la période stratégique des CFF jusqu'en 2030, le syndicat voit une trajectoire de réduction réaliste pour le temps de travail (**voir graphique**). Avec l'introduction de nouveaux projets de digitalisation efficaces et productifs, les CFF vont réaliser d'importantes économies de temps au cours des prochaines années. Une réduction progressive du temps de travail à fournir constitue un moyen possible de faire participer le personnel à ces gains de productivité constants. Une telle réduction ouvre d'autres pos-

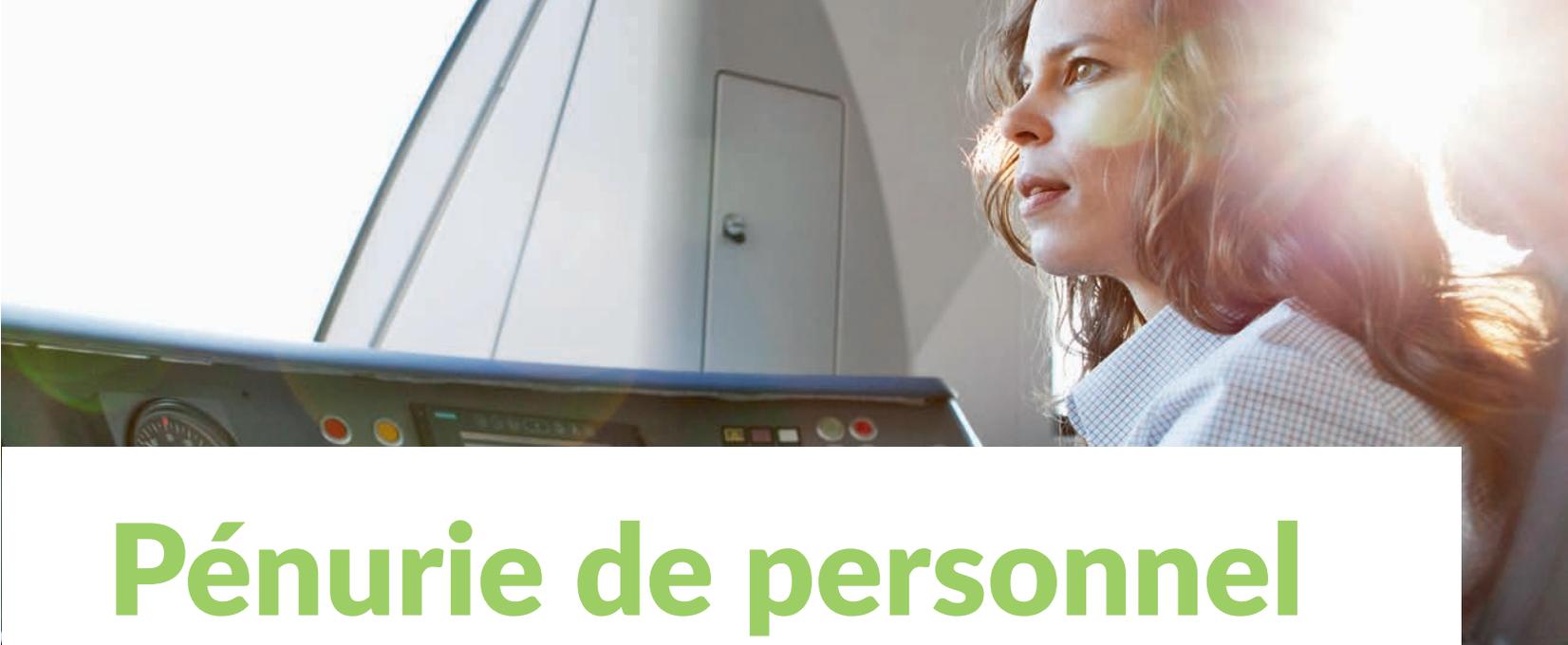
sibilités intéressantes en matière de modèles de travail pour le personnel d'exploitation et administratif, améliore le repos et donc la sécurité du personnel et optimise la conciliation entre travail et famille. transfair voit pour les CFF une bonne perspective en ce qui concerne l'amélioration de l'attractivité en tant qu'employeur.

Autres constats

Qui est satisfait de son salaire ? Les indications concernant les bas salaires d'entrée et la longue durée de progression dans la bande salariale pour de nombreuses catégories professionnelles ne sont pas nouvelles. Certaines allocations du personnel d'exploitation mériteraient d'être adaptées. En ce qui concerne les modèles de travail par équipe, la participation est qualifiée de toujours plus importante. transfair remercie ses membres pour les précieux retours.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics





Pénurie de personnel

Les annonces d'une adaptation de la production et de la suppression d'offres dans le transport de voyageurs se multiplient.

Outre les Chemins de fer rhétiques, les entreprises de transports urbains comme les TPG à Genève ne sont plus à même d'assumer l'ensemble de leurs prestations et réduisent leurs offres de transport. transfair considère ces mesures comme très importantes pour protéger le personnel.

Aux CFF, les effectifs ne sont pas non plus suffisants partout aux yeux de transfair. L'augmentation de ce genre d'annonce est préoccupante et soulève des questions. Les raisons de ces difficultés ont de multiples sources.

Les entreprises :

- Planification trop serrée du personnel.
- Pas (ou plus) de réserves de personnel.
- Surcharge de travail et augmentation des jours d'absence.
- Exploitation maximale des dispositions légales lors de la planification des services.

La branche :

- Pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée en raison de la démographie.
- Le manque d'effectif est souvent comblé à court terme au sein de la branche.
- Conditions de travail peu attrayantes en cas de travail par équipe, opposées à la conciliation entre travail et vie privée.
- Trop peu de perspectives professionnelles dans la branche.

Politique & commanditaires :

- L'extension de l'offre est à juste titre fortement encouragée, ce qui correspond aux besoins des clients et du climat.
- Le statu quo et l'extension nécessitent des moyens financiers suffisants.

Ce qu'il faut pour résoudre le problème

Chaque besoin a sa raison d'être. Cependant, la protection du personnel nécessite une amélioration dans différents domaines. Il faut une planification réaliste et à long terme des ressources de personnel et de la formation, avec suffisamment de réserves. En outre, transfair vise un dialogue sur la santé avec les entreprises. Il faut rendre les conditions de travail et les formations attrayantes pour intéresser également un nouveau public cible. Sans un engagement politique et financier, une extension souhaitée peut se transformer en suppression d'offre.

Le rôle de transfair

transfair s'engage à tous les niveaux : dans le partenariat social en négociant avec les entreprises, dans la branche en échangeant avec l'Union des transports publics, dans la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail et au niveau de la politique globale pour le service public, notamment sur le plan fédéral avec sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin. Ce thème n'est pas nouveau : lors du congrès de branche 2021 déjà, transfair avait adopté une résolution sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la branche des TP.

Texte : Urs Jungen, responsable région Est, et Bruno Zeller, responsable de branche transports publics

Scanne le QR code pour accéder à la résolution.



Save the date - Congrès de branche 2024

Cette année, le congrès de branche aura lieu à Thoun. Notez d'ores et déjà la date du **7 novembre 2024**. L'invitation officielle sera envoyée aux délégué-e-s en septembre. Le comité de branche se réjouit de ta participation.

Les défis de 2024

2024 s'annonce chargée, avec de nombreux défis et chantiers dans la branche.

Une révision de la loi sur le personnel de la Confédération, un nouveau système salarial, un rapport sur la prévoyance professionnelle dans l'administration fédérale : ce sont autant de défis qui attendent la branche Administration publique en 2024. Et ce, avec un parlement qui a encore glissé vers la droite. S'y ajoutent des discussions sur le partenariat social. Ça bouge au sein de la branche.

Loi sur le personnel de la Confédération : attention aux débats parlementaires

Les ordonnances sur le personnel sont régulièrement adaptées, parfois même plusieurs fois par an. Le processus est plutôt simple, et le dernier mot revient toujours au Conseil fédéral. En revanche, lorsqu'il s'agit de réviser la loi sur le personnel de la Confédération, la procédure est un peu plus compliquée. Ce n'est pas le Conseil fédéral, mais le parlement qui a le dernier mot. Par conséquent, de telles adaptations sont nettement moins fréquentes.

Une telle révision de la loi est actuellement en cours. transfair s'est déjà impliqué dans les discussions préliminaires avec l'Office fédéral du personnel et dans le cadre de la consultation des offices. Le dossier est maintenant entre les mains du Conseil fédéral. Sur le plan du contenu, le projet de loi ne contient – pour l'instant – que peu de points délicats. transfair s'oppose en premier lieu aux adaptations concernant la résiliation des contrats de travail. Mais la phase délicate est encore à venir avec le débat parlementaire. transfair accompagnera étroitement ces débats pour pouvoir réagir le cas échéant.

La prévoyance professionnelle est menacée

Le contenu de la révision de loi n'est pas très préoccupant, notamment parce que tout un pan de la prévoyance professionnelle a été laissé de côté. Dans ce domaine, il y a certains points

qui doivent être adaptés (et développés). Plusieurs interventions émanant du camp bourgeois ont toutefois été déposées récemment pour demander une baisse des cotisations patronales. Elles ont pu être repoussées jusqu'à présent, notamment grâce au lobbying de transfair.

La question de savoir si la prévoyance professionnelle et la participation de la Confédération sont comparables ou non à celles de l'économie privée fait désormais l'objet d'une étude que la Confédération doit rédiger à la demande du parlement. transfair attend cette étude avec impatience, car de ses résultats dépendra l'orientation que prendront les prestations de prévoyance de la Confédération.

Où va le système salarial ?

Suite à un examen de l'évolution des salaires initié par la Commission des finances, la Confédération a en outre commencé à travailler sur un nouveau système salarial. Les premiers points clés sont déjà connus. transfair a d'ores et déjà pu apporter sa contribution. Pour le syndicat, un nouveau système n'est pas nécessaire. Mais en cas de changement, il est important que celui-ci soit transparent, compréhensible et équitable.

Dans le même processus, l'indemnité de résidence doit être supprimée, respectivement intégrée au salaire. Cette mesure est saluée par transfair – pour autant que la mise en œuvre se fasse correctement et sans perte financière pour le personnel.

... et le partenariat social ?

La collaboration avec le parlement n'est pas le seul défi à relever. Les règles du jeu du partenariat social doivent également être constamment rediscutées et négociées. Dans l'administration fédérale, quelques améliorations ont pu être obtenues récemment, ce qui devrait permettre à transfair d'être impliqué suffisamment tôt dans les questions de politique du personnel. En outre, la déclaration d'intention négociée avec la ministre des finances Karin Keller-Sutter devrait assurer un caractère plus contraignant.

La situation dans le domaine des EPF

Ces discussions doivent encore avoir lieu dans le domaine des EPF. Récemment, la collaboration avec le Conseil des EPF a été frustrante à plusieurs reprises pour transfair. De ce fait, transfair et les autres syndicats ont demandé une discussion. Ici aussi, l'objectif doit être une meilleure implication des syndicats à un stade précoce, et plus d'engagement dans les discussions et les négociations.



Texte : Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique



Commentaire

Réduire enfin les coûts du personnel fédéral ? transfair ne va pas se faire avoir !

« Il est temps de baisser les frais du personnel fédéral ! », tel était le titre d'un exposé à l'occasion de l'assemblée des délégué-e-s de l'UDC début 2024. Le personnel fédéral – l'UDC montre là déjà sa compétence professionnelle et continue à parler de fonctionnaires – et la suppression de ses supposés privilèges liés à l'emploi sont inscrits au programme du parti.

Dans ces attaques populistes et sans nuance contre le personnel fédéral et ses conditions d'emploi, le parti s'appuie sur des études de l'institut de politique économique IWP. Selon l'IWP, les salaires du personnel fédéral seraient 12 pourcent plus élevés que ceux de l'économie privée. transfair a déjà démontré à plusieurs reprises que ces chiffres sont faux, car ils comparent des choux et des carottes. L'institut, qui a beaucoup à voir avec la politique et nettement moins avec la science, est largement critiqué.

L'analyse de la Confédération sur les conditions d'emploi du personnel fédéral fournira la base nécessaire pour pouvoir contrer de telles « études ». Une comparaison basée sur des faits devrait montrer que les conditions de travail à la Confédération sont certes décentes, mais en aucun cas excessives par rapport à d'autres employeurs.

Néanmoins, nous devons toutes et tous être conscient-e-s que les faits n'ont souvent que peu d'effet sur les partis populistes. Dans ce contexte politique, l'aménagement des conditions de travail du personnel de la Confédération sera certainement le défi majeur des années à venir. transfair est prêt à le relever.



Matthias Humbel
responsable de branche Administration publique



Halte aux pertes de salaire !

Le renchérissement augmente – les salaires doivent suivre.

Après les négociations salariales, c'est avant les négociations salariales : dès février, transfair entame les négociations salariales 2025 avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter. L'objectif est d'éviter de nouvelles pertes de salaire réel. Le renchérissement doit être compensé !

Les négociations salariales 2024 sont à peine terminées que celles pour 2025 commencent déjà. Le 13 février 2024, transfair a rencontré la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter pour la première ronde des négociations salariales. Après l'échec des négociations l'année dernière – les syndicats et la ministre des finances n'ayant pas réussi à se mettre d'accord – cela devrait aller mieux cette année.

Objectif : la compensation du renchérissement !

L'objectif reste le même que les années précédentes : il faut compenser le renchérissement ! Pour 2024, les spécialistes financiers prévoient un renchérissement de 1,9 pourcent. Si celui-ci ne peut pas être compensé, les travailleuses et travailleurs perdront du pouvoir d'achat. C'est ce qui s'est passé l'année dernière : malgré un renchérissement de 2,1 pourcent en 2023, l'administration fédérale n'a augmenté les salaires que de 1 pourcent. Au cours des années précédentes, la Confédération n'a pas non plus toujours compensé l'intégralité du renchérissement.

Une déclaration d'intention fixe les objectifs des partenaires sociaux

Au total, 1,5 pourcent de renchérissement n'a pas encore été compensé et doit l'être à moyen terme. Les syndicats et la ministre des finances sont d'accord sur ce point et l'ont

précisé dans une déclaration d'intention. Cette déclaration d'intention commune règle les thèmes sur lesquels les partenaires sociaux souhaitent travailler durant une législature. Les partenaires sociaux et la ministre des finances ont signé l'actuelle déclaration d'intention le 13 février 2024.

Créer une marge de manœuvre pour des mesures salariales

Pour les négociations salariales 2025, transfair et les autres syndicats de la Confédération ont déposé une revendication de 4 pourcent. Cela comprend le renchérissement actuel ainsi que le renchérissement pas encore compensé des années précédentes. De plus, les représentations du personnel disposent ainsi d'une marge de négociation supplémentaire pour pouvoir réagir si le renchérissement augmente plus fortement que prévu. Les négociations avec la ministre des finances se poursuivront en mai et devraient s'achever en novembre 2024.

Texte : Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

Scanne le QR code pour
accéder à la déclaration
d'intention.



Save the date – Assemblées de branche 2024

Deux assemblées de branche auront lieu en 2024. La première a eu lieu **par voie numérique**, via Teams, **le 13 mars 2024**.

La seconde assemblée de branche aura lieu à Mendrisio le **17 octobre 2024**. L'invitation officielle suit avec le magazine no. 3 en septembre. L'équipe de la branche se réjouit de ta participation.

Retraite anticipée ? Fais-toi conseiller

transfair t'aide à faire le point et te conseille gratuitement !

Tu te vois déjà profiter le plus longtemps possible de ta retraite ? Ou tu souhaites même arrêter de travailler plus tôt ? Dans ce cas, il est indispensable que tu réfléchisses à temps à ta retraite anticipée. Évalue toutes les options, renseigne-toi de manière transparente et clarifie les questions en suspens. transfair t'aide à faire le point et te conseille gratuitement. Prends un rendez-vous.

La retraite anticipée a la cote

Tu n'es certainement pas la seule personne qui envisage une retraite anticipée. Selon une information de l'Office fédéral de la statistique de 2021, près de la moitié des hommes et des femmes retirent leur épargne de la prévoyance professionnelle ou privée de manière anticipée. Il en va autrement pour l'AVS : seuls 9 pourcent retirent leur rente plus tôt.

Que tu prennes ta retraite plus tôt ou non, la décision doit être prise suffisamment tôt et avec prudence. Il faut peser divers facteurs, car une retraite anticipée a des conséquences financières importantes.

Des questions à multiples facettes

Les questions que tu dois te poser en matière de retraite anticipée sont nombreuses et complexes :

- Ma situation financière me permet-elle de prendre une retraite anticipée ?
- Sur quelles prestations de l'AVS et de la caisse de pension puis-je compter ?
- De quoi d'autre dois-je tenir compte ?
- Comment une retraite anticipée s'intègre-t-elle dans notre modèle familial ? Quelle est la situation de mon ou ma partenaire ?
- Qu'en est-il du coût d'une retraite anticipée ? Mon employeur me soutient-il ? Est-il possible de faire un rachat dans la caisse de pension ?

Les choses auxquelles tu dois faire attention

Il y a un nombre infini de points que tu dois impérativement prendre en compte. transfair t'expliquera lesquels exactement lors d'un rendez-vous de conseil. En voici une petite sélection :

- *Quel est le bon moment pour commencer à réfléchir à une possible retraite anticipée ?* Tu devrais te poser la question d'une retraite anticipée ou ordinaire au plus tard après ton 50^{ème} anniversaire. En cas d'intérêt pour une retraite anticipée, vérifie si c'est possible pour toi et si oui, à quelles conditions.



- *À partir de quel âge peut-on prendre une retraite anticipée ?* En Suisse, l'âge minimum pour le versement anticipé du deuxième pilier est 58 ans. Selon le règlement de ta caisse de pension, un versement anticipé n'est toutefois possible que de manière limitée ou sous certaines conditions. En accord avec l'employeur, comPlan permet également de prendre sa retraite en plusieurs étapes.
- *Combien coûte une retraite anticipée ?* Il est bien sûr impossible de répondre à cette question de manière générale. En principe, tu peux t'attendre à des coûts à hauteur d'un salaire annuel.

transfair te conseille gratuitement

Comme tu peux le voir, il faut beaucoup de préparation, de réflexion et de calculs si tu caresses l'idée d'une retraite anticipée. Se pencher sur toutes ces questions peut être exigeant. transfair offre à ses membres et aux collaboratrices et collaborateurs de Swisscom, cablex et localsearch un service de conseil gratuit. Les spécialistes de transfair répondent à tes questions, gratuitement et de manière compétente, et te montrent individuellement les voies qui s'offrent à toi et les aspects que tu dois prendre en compte dans ta décision.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Inscris-toi gratuitement.
Scanne le QR code.



Résultats salariaux 2024

Résultats salariaux mitigés pour toute la branche.

À l'issue de négociations équitables et constructives, les partenaires sociaux et Swisscom se sont mis d'accord sur une augmentation de la masse salariale totale de 1,9 pourcent. Même si cela ne permet pas de compenser complètement le renchérissement annuel de 2,1 pourcent, le résultat a permis de trouver un compromis conforme au marché. transfair est satisfait du résultat. Les résultats de cablex et Swisscom Services sont également acceptables au vu de la situation actuelle du marché.

Swisscom

transfair a pu conclure les négociations salariales avec Swisscom avec une augmentation de la masse salariale totale de 1,9 pourcent. Les augmentations sont mises en œuvre le 1^{er} avril 2024 et ont été fixées selon la situation dans la bande salariaux, avec les droits minimums suivants (sur la base d'un taux d'occupation de 100 pourcent) :

- Le personnel dont le salaire se situe dans le segment Entry de la bande salariale reçoit une augmentation d'au minimum 1700 CHF.
- Le personnel dont le salaire se situe dans le segment Master de la bande salariale reçoit une augmentation d'au minimum 1020 CHF.
- Le personnel dont le salaire se situe dans le segment Top de la bande salariale reçoit une augmentation d'au minimum 720 CHF.
- Le personnel dont le salaire se situe au-dessus de la bande salariale reçoit un versement unique de 600 CHF au lieu d'une augmentation.

La part restante de l'augmentation de la masse salariale est répartie individuellement par le personnel dirigeant, selon la situation dans la bande salariale et la performance.

transfair est satisfait de ce résultat. Même si le syndicat visait un pourcentage plus élevé, compte tenu du bon résultat annuel de Swisscom en 2023, qui est en grande partie le fruit du travail des collaboratrices et collaborateurs. Toutefois, étant donné que le renchérissement annuel sera au moins compensé pour la plupart des employé-e-s de Swisscom et que l'ensemble du personnel bénéficie d'une augmentation du salaire, transfair a accepté le compromis, en tenant compte de la situation sur le marché. De plus, il est positif aux yeux de transfair que l'écart salarial soit réduit et que le personnel aux bas salaires profite davantage de cette augmentation.

Swisscom Services

transfair a également mené des négociations salariales pour le personnel de Swisscom Services SA, qui est rattaché à la CCT Swisscom par une convention d'affiliation. Les partenaires sociaux ont réussi à se mettre d'accord sur une augmentation de la masse salariale, paiements uniques compris, de 1,4 pourcent au total.

Concrètement, la répartition se présente comme suit :

- Le personnel des équipes 1, 4, 5, 8 et 9 reçoit au minimum 0,75 pourcent d'augmentation salariale récurrente. La part restante de l'augmentation de la masse salariale de 0,75 pourcent est répartie individuellement.
- Le personnel des équipes 2 et 3 reçoit 1 pourcent sous forme de versement unique, car leurs salaires se situent déjà nettement au-dessus du niveau du marché.

Le résultat des négociations salariales est acceptable et était attendu dans ce cadre par transfair, conformément à la situation du marché. Le fait que l'ensemble du personnel puisse bénéficier d'une augmentation est positif.

localsearch

Ici aussi, transfair s'engage pour une compensation du renchérissement. Au moment de la mise sous presse du présent magazine, les négociations salariales sont toujours en cours et aucun résultat ne peut de ce fait être communiqué. Le syndicat peut toutefois dire que les chances d'aboutir à un compromis se rapprochant du renchérissement annuel ne sont pas mauvaises.

cablex

Lors des négociations salariales avec cablex, transfair visait également la compensation du renchérissement. Le syndicat est moins satisfait du résultat. Au total, l'augmentation des salaires sera de 1,0 pourcent. Celle-ci se compose d'une augmentation générale ainsi que de versements uniques. Sur la base d'un taux d'activité de 100 pourcent, les mesures salariales se résument comme suit :

- Le personnel dans la bande salariale Entry reçoit au minimum 720 CHF de manière générale, ainsi qu'un versement unique de 300 CHF.
- Le personnel dans la bande salariale Master reçoit au minimum 480 CHF de manière générale, ainsi qu'un versement unique de 300 CHF.
- Le personnel dans la bande salariale Top reçoit au minimum 240 CHF de manière générale, ainsi qu'un versement unique de 300 CHF.

- Le personnel situé au-dessus de la bande salariale reçoit un versement unique de 300 CHF.

La part restante de l'augmentation de la masse salariale de 0,2 pourcent peut être répartie individuellement à la discrétion de cablex.

Pour transfair, le résultat est en principe acceptable. Le contexte sur le marché reste difficile pour cablex. transfair considère comme positif le fait que l'ensemble du personnel bénéficie d'une augmentation de salaire, y compris les personnes qui sont au-dessus de la bande salariale. Le syndicat est toutefois déçu qu'il n'ait pas été possible d'octroyer des mesures salariales générales à l'ensemble du personnel et que les mesures n'aient pas été plus élevées.

Texte : Marika Schaeren,
responsable de branche ICT



Save the date – Assemblée de branche 2024

Cette année, l'assemblée de branche aura lieu à Berne. Notez d'ores et déjà la date du **24 octobre 2024**. L'invitation officielle suit avec une newsletter en août et le magazine no. 3 en septembre. L'équipe de la branche se réjouit de ta participation !

Agenda

Bien informé-e

Info Magazine 2024

Prochaines parutions :

N° 2, 24 juin;

délai d'insertion : 8 mai 2024

N° 3, 23 septembre ;

délai d'insertion : 14 août 2024

N° 4, 9 décembre;

délai d'insertion : 30 octobre 2024

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rheinfelden – Möhlin Montag, 8. April 2024

Wir besammeln uns um 12.50 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Fahren mit der S1, Gleis 1, um 13.20 Uhr nach Rheinfelden. Wandern in 1 Std. und 10 Min nach Möhlin und gehen ins Restaurant Warteck, Bahnhofstr. 45, 4313 Möhlin. Nichtwanderer fahren mit der S1, Gleis 1, um 14.20 Uhr nach Möhlin. Laufen rechts vom Bahnhof in die Bahnhofstrasse. Zu Fuss etwa 10 Min. bis zum Restaurant Warteck.

Infos gibt es bei

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

Wanderung Zwingen - Grellingen Pensioniertenvereinigung Basel Montag, 6. Mai 2024

Versammlung um 12.40 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Um 13.06 Uhr fahren wir mit der

S3 nach Zwingen. Laufen in 1 ½ Std. nach Grellingen ins Restaurant Grello, Baselstr. 17, Grellingen, wo wir uns das Zvieri gönnen. Nichtwanderer fahren mit der S3 um 14.37 Uhr vom Bahnhof SBB Basel nach Grellingen. Von dort aus laufen sie über die Brücke in die Baslerstrasse und dann ins Restaurant.

Infos gibt es bei

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

Ausflug Hintere Wasserfallen Pensioniertenvereinigung Basel Donnerstag, 6. Juni 2024

Wir gehen gemeinsam Mittagessen. Besammlung ist um 09.15 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Um 09.31 Uhr fahren wir mit der S3 nach Liestal. Steigen um auf den Bus B 71 Kante A. Abfahrt um 09.52 Uhr und kommen um 10.21 Uhr in Reigoldswil an. Laufen in ca. 10 Min. zur Sesselbahn und fahren auf die Wasserfallen. Dann sind es noch ca. 10 Min. bis zum Restaurant.

Anmeldung bis 30. Mai 2024 an

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

Transports publics • Administration publique

Pensioniertentagung 2024 Pensioniertenkommission Öffentlicher Verkehr & Öffentliche Verwaltung Mittwoch, 17. April 2024

Der Vorstand lädt euch recht herzlich zur Pensioniertentagung 2024 vom 17. April 2024 um 10.15 Uhr nach Goldau in Herzen der Zentralschweiz ein. Die Tagung findet wie letztes Jahr im Pfarreizentrum Eichmatt statt. Wir hoffen sehr, dass alle Pensio-

nierten die Einladung zur Tagung erhalten haben. Als Gastreferentin konnten wir dieses Jahr Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin von transfair, verpflichten. Das ist sicher ein grosser Grund, sich für diese Tagung anzumelden.

Anmeldung bis 5. April 2024 an

Walter Schmid, Rossbergstrasse 37,
6410 Goldau, 041 855 37 10 oder
per E-Mail an waschgo@bluewin.ch.

Administration publique

Pensioniertenwanderung nach Pratteln Pensionierte Sektion Basel Mittwoch, 8. Mai 2024

Treffpunkt um 10 Uhr, Basel Schalterhalle, Luzern ab 8.54, Zürich HB ab 8.59. Wir fahren ab Basel mit Tram Nr. 14 nach Muttenz Dorf, wo wir den Kaffeehalt machen. Nach dem Kaffeehalt wandern wir nach Pratteln ca. 1 Std. Dort nehmen wir im Restaurant Lachmatt das Mittagessen ein. Nichtwanderer nehmen das Tram Nr.14 ab Muttenz Dorf bis Lachmatt.

Anmeldung bis 4. Mai 2024 an

Beat Nenninger, T 061 461 25 03.



Ressources humaines

Sin seveser, Aline

Pendant plus de huit ans, Aline Leitner a largement contribué à la communication de transfair. Après trois ans comme collaboratrice et plus de cinq ans comme responsable du département Communication, Aline va quitter transfair fin avril. Durant cette période, elle a été responsable de l'ensemble de la communication de transfair vis-à-vis des membres et vers l'extérieur, elle a modernisé le magazine ainsi que le site internet et amélioré la présence médiatique. Nous remercions Aline de tout cœur pour sa persévérance et ses connaissances professionnelles dont elle a fait profiter transfair pendant toutes ces années. Nous lui souhaitons le meilleur pour son avenir professionnel et personnel.

Tu vas me manquer.

Texte : Tanja Brülisauer, directrice



transfair

Assemblée des délégués 2024

Vendredi, 24 mai 2024

De 10h00 à env. 16h00.

INNOSpace, Gurtenbrauerei 31, 3084 Wabern bei Berne, www.innoarchitects.ch

L'invitation ainsi que l'ordre du jour et les délais pour le dépôt des demandes ont été transmis directement aux délégués.



Tanya Wittig, branche TP avec Nadine Trudel, secrétaire régionale Est, transfair, Giuliana Ambrosio, responsable marketing, Kilian Schoch-Kocher, directeur suppléant / Head of Engineering, CYLAN

Grand concours 2023 - voici les gagnant-e-s

Tanya Wittig se réjouit d'avoir remporté le prix principal : un vélo électrique de la marque de qualité CYLAN. Le gain lui a été remis par Nadine Trudel (secrétaire régionale Est) et Kilian Schoch (directeur suppléant / Head of Engineering chez Cylan) en janvier 2024.

La joie fut également grande chez les deux personnes ayant chacune remporté une montre intelligente : Elisa Paravicini a reçu une Apple Watch, et le modèle Samsung Galaxy a été remis à Matthias Fuhrmann. transfair félicite les trois veinard-e-s et leur souhaite beaucoup de plaisir avec leur gain respectif.



Matthias Fuhrmann, branche ICT.



Elisa Paravicini, branche Administration publique avec Nadia Ghisolfi, responsable région Sud, transfair (à gauche)

Pour finir

Grâce à Travail.Suisse, transfair est également présent à Bruxelles

L'Union européenne et ses 27 États membres forment un espace économique dont la Suisse fait également partie, grâce aux accords bilatéraux. Nous constatons toutes et tous très concrètement la libre circulation des personnes lorsque nous voyageons en Europe. Selon les thèmes, les décisions de l'UE peuvent aussi concerner la Suisse et nos salarié-e-s. C'est pourquoi il est important que les syndicats et associations du personnel puissent se faire entendre à Bruxelles.

Travail.Suisse est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES). Denis Torche, responsable des affaires internationales, ou moi-même, participons régulièrement aux quatre séances ordinaires du comité, et une délégation de Travail.Suisse est présente au congrès qui se tient tous les quatre ans. Grâce à la CES, nous sommes constamment au courant des évolutions dans les domaines du droit social et du droit du travail en Europe. Nous constatons que, ces derniers temps, des décisions intéressantes sont prises dans le sens d'une Europe sociale. Début février, l'UE a élaboré une directive pour que l'on puisse enfin mettre un terme à l'exploitation dans le travail via les plateformes. Pour la Suisse, ce genre de décision a tout au plus un effet indirect.

Les contacts avec la CES ont été plus intenses au cours des quatre dernières années, car elle nous a soutenu-e-s dans notre lutte pour le maintien de la bonne protection des salaires suisses dans les négociations pour un accord-cadre. Je me suis rendu au moins quatre fois à Bruxelles et j'ai pu, grâce à la CES, rencontrer des services administratifs de la Commission européenne, des membres du parlement européen et des journalistes à Bruxelles. Le secrétariat général de la CES entretient d'excellentes relations avec la Commission européenne, ce qui profite aux travailleurs et travailleuses en Suisse. Bref : grâce à Travail.Suisse, transfair est aussi présent à Bruxelles.

Adrian Wüthrich

président de Travail.Suisse et ancien conseiller national



Parrainer et recevoir une prime !

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

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

Parrainer et recevoir une prime de 100 francs

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



Scanner le QR code
pour en savoir plus. 