

MAGAZINE

N° 3
SEPTEMBRE
2022

LE JOURNAL DES MEMBRES
TRANSFAIR.CH



Le pouvoir d'achat des salarié-e-s est-il en danger ?
HAUSSE DES PRIX

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

Economisez à la façon des Grisons: profitez de 300 francs sans attendre.

Scannez le code QR et gagnez des prix.



oekk.ch/fr/transfair



L'assurance
à l'esprit grison.

O'KK

EDITORIAL



TANJA BRÜLISAUER
DIRECTRICE DE transfair

Tanja Brülisauer

CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR,

C'est indéniable : dans notre pays, le coût de la vie augmente d'un mois à l'autre – le renchérissement ne semble pas pouvoir être stoppé, même en Suisse. Mais comment est-il calculé et quelle est son influence sur la vie des membres de transfair ? C'est de ces questions et d'autres encore que traite l'article principal à la page 6. Pour transfair, une chose est sûre : le renchérissement ne doit pas avoir pour conséquence que les employé-e-s et les retraité-e-s disposent d'un pouvoir d'achat nettement plus faible – cela grève non seulement les budgets des familles, mais aussi toute l'économie suisse.

Mais il y a aussi des nouvelles réjouissantes : les CFF et CFF Cargo renoncent – du moins dans un premier temps – aux mesures d'économies annoncées qui réduiraient le salaire net du personnel. L'engagement et la persévérance de transfair en faveur du personnel portent leurs fruits ! Dans la branche Poste/Logistique, transfair se réjouit de l'ouverture du centre colis à Buchs (AG) et des 60 emplois nouvellement créés – le syndicat était présent lors de l'inauguration de cette installation futuriste.

transfair s'investit également auprès de la Confédération, afin que la stratégie de planification du personnel prépare le personnel à affronter l'avenir et que les postes puissent toujours être occupés de manière compétente. Dans la branche ICT, transfair s'engage sans relâche pour trouver des solutions permettant de maîtriser la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Notamment au niveau politique avec sa co-présidente, la conseillère nationale Greta Gysin. Tu en sauras plus en lisant les pages suivantes. Nous vous souhaitons une bonne lecture.

TABLE DES MATIÈRES

transfair
L'influence du renchérissement
sur le pouvoir d'achat



06

TRANSPORTS PUBLICS
Le chemin de fer mise
sur la numérisation



10

ADMINISTRATION PUBLIQUE
Confédération : planification du
personnel pour l'avenir



14

POSTE/LOGISTIQUE
Presto négocie une nouvelle CCT



16

ICT
Pénurie de main-d'œuvre :
la politique doit agir



19

transfair

Informations intéressantes	05
Actualités de Further at Work	20
transfair prend congé d'Albane Bochatay	21
Agenda	22
L'Event Jeunesse de transfair en images	23
Pour finir - « Économiser de l'énergie avec monsieur Tout-le-monde »	23

TRANSPORTS PUBLICS

Congrès de branche : garantir la sécurité dans les TP	10
Gestion des incidents aux VBZ	12
Les CFF suspendent les mesures d'économies	13

POSTE/LOGISTIQUE

Nouveau centre colis à Buchs (AG)	18
-----------------------------------	----

ICT

Participe à l'assemblée de branche	19
------------------------------------	----

Couverture
Prostock-studio/AdobeStock

INFORMATIONS INTÉRESSANTES

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

transfair

Pétition pour des multinationales responsables

La coalition pour des multinationales responsables dont fait partie Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair, a lancé une pétition. Celle-ci demande une loi pour que la Suisse oblige les multinationales à respecter les droits humains et l'environnement. L'Union européenne ayant prévu d'introduire de telles prescriptions, la Suisse serait le seul pays en Europe sans loi sur la responsabilité des multinationales ! Il est dans l'intérêt de l'ensemble des salariés que les multinationales assument une plus grande responsabilité.



SCANNER LE QR
CODE ET SIGNER
LA PÉTITION



ICT

Élections au Conseil de fondation comPlan

Du 12 au 25 septembre 2022, les salariés de Swisscom, cablex et localsearch ont eu l'opportunité d'élire le Conseil de fondation. transfair s'est présenté avec sa propre liste afin de défendre au mieux les intérêts des salariés et de ses membres. Les candidat-es compétent-es de transfair ont investi beaucoup de temps et de cœur dans la campagne électorale, toujours dans le but de garantir des rentes équitables et supportables à l'avenir. Au moment de la clôture de la rédaction, le résultat des élections n'était pas encore connu. transfair communiquera le résultat sur son site internet.

TRANSPORTS PUBLICS

WC propres – allocation forfaitaire convenue

Le personnel de nettoyage des trains CFF fait face à des conditions de travail difficiles. C'est particulièrement vrai pour les nettoyages de base et d'entretien des toilettes dans les trains. Par le passé, le personnel de nettoyage et de manœuvre recevait une modeste allocation pour chaque heure donnant droit à une indemnisation. Pour des raisons d'économie, les CFF ne voulaient plus accorder cette allocation. Depuis 2020, l'allocation a été versée de manière forfaitaire à titre d'essai. Dans une convention qui est en vigueur depuis le 1er septembre 2022, les CFF, transfair et le SEV ont réglé définitivement le paiement forfaitaire. Ces forfaits mensuels représentent une amélioration pour le personnel. Et : des toilettes propres sont précieuses !

POSTE/LOGISTIQUE

Nouvelle CCT incluant un véritable plan social pour le personnel d'IMS

Poste Immobilier Management et Services SA (IMS), y compris l'unité Clean, a révisé la convention collective de travail (CCT) IMS, dont des rapports de travail à durée déterminée plus courts, une meilleure séparation entre vie privée et vie professionnelle, un congé parental, des primes de fidélité plus longues et des salaires minimaux plus élevés. Le plan social intégré, qui s'inspire de celui du groupe Poste, est nouveau. transfair exprime ses remerciements pour la collaboration constructive et se réjouit que le personnel d'IMS puisse bénéficier de bases d'engagement plus attrayantes avec la nouvelle CCT IMS à partir de 2023.

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Enquête auprès des membres à l'Office fédéral de l'environnement (OFEV)

Une nouvelle direction, une pandémie entraînant une augmentation du télétravail et un déménagement. Beaucoup de choses ont bougé à l'OFEV, et cela continue à bouger. Afin de savoir comment se portent les salariés de l'OFEV, transfair lance une enquête auprès des membres.

Révision des ordonnances sur le personnel

L'Office fédéral du personnel souhaite adapter début 2023 différentes réglementations dans les ordonnances relatives à la loi sur le personnel. Certaines allocations seront adaptées au renchérissement et diverses réglementations précisées. transfair ne soulève ici aucune objection.

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 : Lea Lüthy; annonces : transfair; prix : inclus dans la cotisation; parution: 4 fois par année; traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; typographie : Elisa Bieri, Claudia Bigler, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Images : Andrey Popov/AdobeStock, CFF Cargo SA, Further at Work, Gaby Möhl/transfair, Gorodenkoff/AdobeStock, Hanspeter Hofer, Kerstin Büchel, La Poste Suisse SA, Ladanifer/AdobeStock, Nadine Trudel, peopleimages.com/AdobeStock, Office fédéral de la statistique, Presse-Vertriebs AG, Prostock-studio/AdobeStock, Rawpixel.com/AdobeStock, RoBird/AdobeStock, SBB CFF FFS, Seventyfour/AdobeStock, tippapatt/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, wifesun/AdobeStock. Tirage certifié par la REMP 2022 : 2056 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

transfair

BUDGET

COUP DE PRO- JECTEUR SUR L'INFLATION

TEXTE : ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

En raison de l'augmentation palpable des prix cette année, les travailleurs et travailleuses voient le coût de la vie croître de façon importante. Transfair donne une perspective détaillée de la notion d'inflation en vue des négociations salariales de l'automne 2022.

Le coût de la vie en hausse

Cette année, les prix prennent l'ascenseur. En Suisse, l'inflation atteint un niveau inégalé en août, le plus haut niveau depuis 1993. La reprise économique après la crise due au coronavirus et la guerre en Ukraine mais aussi les goulets d'étranglement dans la chaîne d'approvisionnement ont provoqué une flambée des prix de l'énergie et d'autres biens et services. La Suisse avait auparavant vécu plusieurs décennies marquées par de faibles taux d'inflation. À l'exception de 2008, le taux d'inflation a toujours été inférieur à 2 pourcent depuis 1991.

L'inflation, c'est quoi exactement ?

Il s'agit de la hausse générale et durable des prix. Ou encore : le taux d'inflation est associé au taux de croissance du niveau des prix. Dans notre pays, ce taux est principalement mesuré par l'indice suisse des prix à la consommation (IPC). L'IPC mesure le renchérissement des biens et services de consommation (ex. alimentation, habillement, logement, énergie, transports) en Suisse. L'Office fédéral de la statistique (OFS) calcule cet IPC.

Qu'en est-il actuellement ?

Le renchérissement est à nouveau plus haut en août 2022 par rapport à juillet 2022. La comparaison annuelle est flagrante : les prix ont augmenté de +3,5 pourcent en août 2022



par rapport à août 2021. En outre, il faut s'attendre à une augmentation importante des primes d'assurance-maladie en 2023. L'inflation, ressentie différemment en fonction des foyers et des régions de Suisse, touche particulièrement les ménages à bas revenus.

L'IPC, une mesure centrale pour le partenariat social

L'IPC sert de base commune pour les négociations salariales avec les partenaires sociaux. Dans la majeure partie des cas, le syndicat se base sur le renchérissement annuel moyen lorsqu'il revendique la compensation du coût de la vie pour le personnel de ses branches. L'IPC est d'ailleurs inscrit dans plusieurs des conventions collectives de travail négociées par Transfair. Au vu de l'inflation élevée, Transfair s'est intéressé de près à cet indice qui joue un rôle décisif pour la conjoncture suisse. Le syndicat a mené un entretien pass-

ionnant avec le directeur de l'OFS, Georges-Simon Ulrich. [Voir l'interview en encadré].

Explosion des prix

À la pompe ou au supermarché, les effets de l'inflation se font sentir. Les augmentations des prix varient d'un secteur à l'autre. En premier lieu, les prix de l'énergie ont subi une forte hausse. Pour ne citer que quelques exemples, en variation annuelle (juillet 2022 p.r. à juillet 2021, selon l'OFS), le prix de l'énergie et des carburants a augmenté de 27,8 pourcent. Le prix du mazout a subi une hausse de 76,2 pourcent, et le prix de l'essence de 30,9 pourcent. L'alimentation est aussi touchée : le prix des pâtes alimentaires a par exemple augmenté de 14 pourcent. Avec la hausse importante prévue des primes maladie (entre 5 et 10 pourcent en 2023) et des loyers, les ménages risquent de subir un véritable choc des coûts dès l'an prochain.

L'INFLATION GALOPANTE BOULEVERSE LE QUOTIDIEN DES MÉNAGES. TOUR D'HORIZON SUR UN PHÉNOMÈNE ÉCONOMIQUE AUX ENJEUX MULTIPLES.

Des augmentations salariales générales urgentes

En Suisse, le pouvoir d'achat des ménages est sous pression car les augmentations salariales réelles trop faibles des dernières années ne suffisent pas à faire face à l'inflation. Il est urgent que les choses changent. Comme l'exprime Thomas Bauer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse : « L'heure est à la hausse de salaire substantielles, afin que le pouvoir d'achat des salarié-e-s ne se contracte pas et que tout le monde profite de l'évolution économique positive ». Lors de l'automne salarial 2022, transfair demandera, au minimum, que le renchérissement soit compensé pour l'ensemble des employé-e-s du service public et tiendra compte de l'évolution de l'économie, en particulier de l'augmentation des primes d'assurance-maladie. Car si la hausse des primes n'est pas prise en compte dans l'IPC, son impact sur le revenu des ménages est bien réel.

Compenser le renchérissement sur les rentes

En ce qui concerne les retraité-e-s, les caisses de pension ne sont généralement pas tenues par la loi d'accorder une compensation du renchérissement sur les rentes. Ici, il est urgent que le Parlement agisse afin d'adapter les rentes LPP sur les bases des prévisions du renchérissement. Les caisses de pension ont toutefois la possibilité d'accorder de leur propre chef une compensation du renchérissement sur les rentes de la prévoyance professionnelle. transfair se bat pour les retraité-e-s à travers ses représentant-e-s dans les organes décisifs des caisses de pension (ex. Conseil de fondation de comPlan, commission de caisse de PUBLICA). Le syndicat

s'engage pour le maintien de rentes viables et durables et pour des solutions de retraite appropriées. Grâce à son action et au travail remarquable de ses représentant-e-s, des solutions équitables peuvent être trouvées.

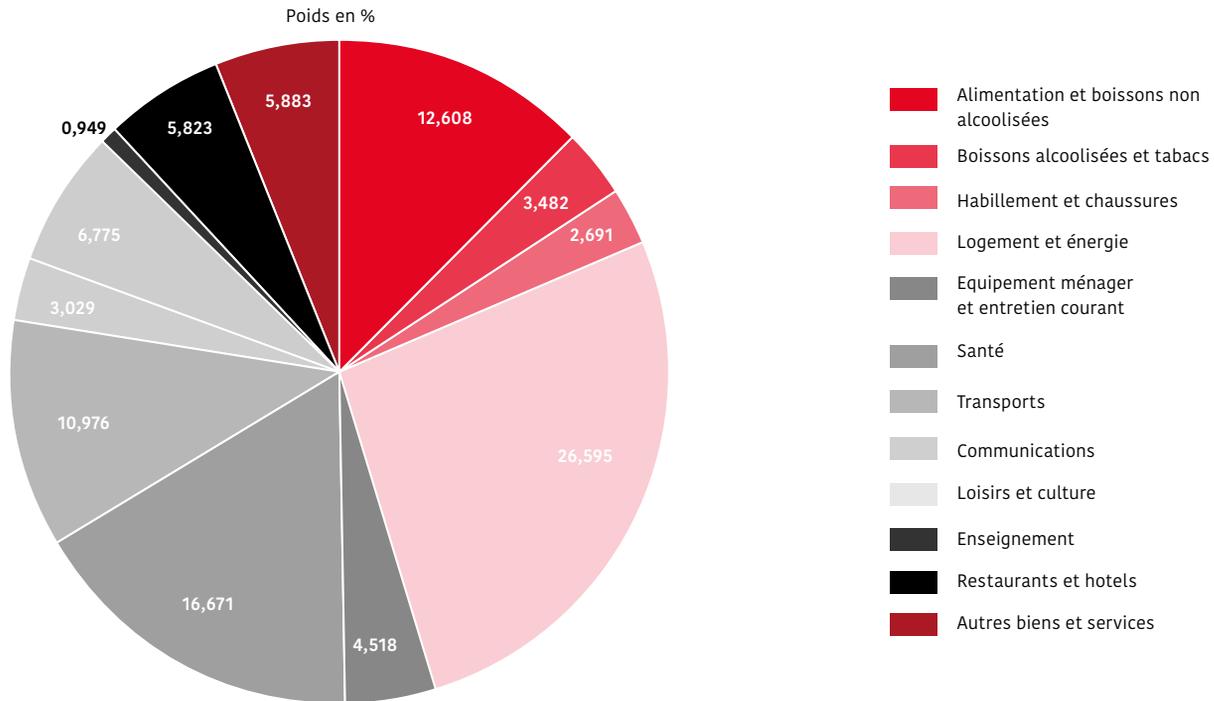
Contrairement à la rente LPP, l'AVS est en règle générale automatiquement adaptée tous les deux ans à l'augmentation des prix et des salaires au moyen de ce que l'on appelle l'indice mixte. Mais comme cette année l'évolution des salaires est à la traîne par rapport au renchérissement, des pertes réelles de salaire risquent de se produire cette année au niveau des rentes. Travail.Suisse, l'organisation faîtière de transfair, s'engage pour que l'indice mixte soit correctement appliqué. Celui-ci doit être adapté aux dernières prévisions d'inflation élevées et aux données salariales correctes, ce qui n'est pas le cas actuellement. Pour éviter autant que possible les pertes de rentes, il faut en outre une adaptation plus forte au renchérissement cette année. Des interventions en ce sens sont en suspens au Parlement.

Conclusion

L'inflation devrait rester durablement plus élevée (+1,4 pourcent en 2023 pourcent selon l'OFS) dans les années à venir. Alors que l'économie suisse est en bonne santé, il est urgent que des solutions durables soient mises en place pour maintenir le pouvoir d'achat. Au niveau politique, des solutions visant notamment à réduire les coûts dans le secteur de la santé devront être trouvées pour amortir le choc des coûts. Encore une précision : l'IPC n'est pas l'unique indice publié en Suisse pour calculer l'inflation. L'indice Comparis des prix à la consommation se démarque de l'IPC car il annule l'effet de la variation des prix des biens durables (ex. machine à laver) et des loyers. Résultat : c'est l'inflation véritablement « ressentie » par les consommateurs et consommatrices qui est calculée. Or selon cet indice, l'inflation de juin 2022 était encore plus haute que celle calculée par l'OFS. La notion de renchérissement est au cœur des discussions de politique économique. Ce qui est sûr, c'est que transfair mettra tout en œuvre pour trouver des solutions pragmatiques et actuelles en faveur du personnel de ses branches.



Panier-type de l'IPC et pondération, en 2022



Source: OFS - Indice suisse des prix à la consommation (IPC)

transfair s'est entretenu avec Georges-Simon Ulrich, directeur de l'OFS, sur l'IPC et sur la situation économique actuelle.



GEORGES-SIMON ULRICH,
DIRECTEUR DE L'OFS

Monsieur Ulrich, tout le monde parle du renchérissement et de l'IPC. De quoi s'agit-il et qui établit cet index ?

L'IPC mesure de combien les prix des biens et services consommés par les ménages privés ont augmenté par rapport à la période précédente. Cette mesure est commandée et publiée par l'OFS. Outre le produit intérieur brut, l'IPC est probablement le paramètre économique le plus important de Suisse. Si les ménages doivent payer plus pour les mêmes biens et services que durant la période précédente, on parle de renchérissement.

L'argent n'a donc plus le même pouvoir d'achat. Cela peut amener les ménages à réduire leur consommation et avoir des effets négatifs sur l'économie.

« Le soutien du pouvoir d'achat est une préoccupation majeure de la politique économique et sociale, l'IPC servant de « baromètre » central. »

(GEORGES-SIMON ULRICH)

Comment est calculé l'IPC ?

L'IPC se base sur plusieurs éléments : le panier-type, la structure et la pondération, le relevé des prix et le calcul. Le panier-type comprend les principaux biens et services consommés par les ménages. Ce panier est à son tour subdivisé en douze catégories de dépenses différentes et pondéré. On détermine le comporte-

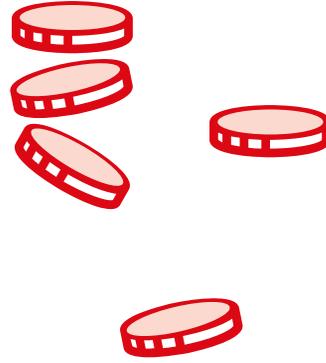
ment de dépense effectif des ménages et on le prend comme base. Pour pouvoir relever correctement les prix, environ 100'000 prix sont saisis chaque mois en Suisse. L'indice est ensuite calculé sur cette base : les prix saisis au point de référence sont comparés aux prix actuels.

Que nous apprend l'IPC ?

Les résultats de l'IPC sont publiés chaque mois sur le site internet de l'OFS sous forme d'indices, de variations et de contributions. Ces données indiquent de combien les biens de consommation se sont renchérissés par rapport au mois précédent, à l'année précédente ou à une autre date antérieure.

De quels éléments l'IPC ne tient-il pas compte et pourquoi l'évolution de l'assurance-maladie obligatoire, par exemple, ne fait pas partie de l'IPC ?

L'IPC est un simple indice des prix. Les primes d'assurance-maladie se composent en revanche de la quantité de services et de médicaments utilisés et de leur prix. Comme la population suisse a recours à toujours plus de prestations de santé, la quantité augmente de manière dispropor-



tionnée. Il y a plus de consultations médicales, plus de médicaments, etc. Cela se reflète dans l'évolution des primes. Les principaux responsables de cette évolution sont l'âge croissant de la population, une plus grande prospérité et donc un plus grand besoin de prestations de santé ainsi que les progrès techniques dans le domaine de la santé, qui ont bien entendu un prix. Comme l'IPC travaille avec une structure de quantité, c'est-à-dire avec des quantités toujours constantes, les primes d'assurance-maladie ne peuvent pas être représentées dans l'indice.

Il est cependant indéniable que l'augmentation massive des primes d'assu-

rance-maladie depuis un certain temps pèse lourd sur le budget des ménages privés. Ce n'est toutefois pas en modifiant l'indice national conçu pour mesurer l'évolution des prix, mais par la politique économique qu'il faut tenir compte de cette situation, p.ex. dans le cadre des négociations salariales. À cet effet a été mis en place, parallèlement à l'indice national, l'indice des primes d'assurance-maladie qui montre l'évolution des primes et l'influence sur les revenus disponibles.

Quelles sont les prévisions pour 2023 ? Existe-t-il déjà des prévisions pour les trois prochaines années ?

L'IPC repose sur une mesure concrète et ne peut donc fournir que des indications sur le passé. C'est pourquoi l'OFS ne publie pas de prévisions de renchérissement. En revanche, les prévisions de renchérissement sont établies, avec les autres prévisions économiques, par le Groupe d'experts de la Confédération pour les prévisions conjoncturelles. Actuellement, on s'attend à un renchérissement annuel moyen de 2,5 pourcent pour 2022 et de 1,4 pourcent pour 2023 (état : juin 2022).

Cher Monsieur Ulrich, au nom de ses membres, transfair vous remercie chaleureusement de cet entretien instructif.



DIGITAL

RELEVER LES DÉFIS NUMÉRIQUES

TEXTE : BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

Toutes les entreprises et leurs collaborateurs sont concernés lorsque le progrès technique se caractérise de plus en plus par des applications numériques pour les processus de travail. Le fonds de numérisation des CFF, organisé par les partenaires sociaux, montre comment faire face aux opportunités et aux risques.

Hubert Giger (VSLF) et Bruno Zeller en tant que membres. Les CFF assurent la direction de l'association. En guise d'introduction, il convient de mentionner que même dans un monde du travail plus numérique, les thèmes de la valorisation, de la santé, de la formation et du perfectionnement ainsi que des emplois sûrs doivent garder une grande importance.

L'étude de base a mis en évidence des changements

Afin d'obtenir une vue d'ensemble fondée des changements dans le monde du travail et chez les CFF, une première étude « Monde du travail aux CFF de 2025 à 2035 » a été réalisée par la société de conseil PricewaterhouseCoopers, avec la collaboration de l'EPF. Différents scénarios montrent la manière dont les influences de la numérisation et de l'automatisation pourraient se répercuter sur les effectifs et sur les compétences des collaborateurs. Important : le savoir-faire ferroviaire reste central et on aura toujours besoin de nombreux collaborateurs, mais avec de nouvelles compétences.

À la suite des négociations CCT avec les CFF et CFF Cargo, les partenaires sociaux ont créé en 2019 l'association « Fonds de numérisation CFF ». Le fonds se penche sur les opportunités et les défis de la numérisation ainsi que sur ses évolutions et ses effets sur les CFF et le personnel. À cet effet, les CFF ont doté le fonds de 10 millions de francs. Le comité de l'association est composé, du côté des CFF, de Markus Jordi (Ressources humaines) en tant que président, Jochen Decker (IT) et Linus Looser (Production Voyageurs) en tant que membres, et du côté des syndicats, de Giorgio Tuti (SEV) en tant que vice-président, Markus Spühler (ACTP),

CONGRÈS DE BRANCHE AXÉ SUR LA CULTURE DE LA SÉCURITÉ

Les transports publics en Suisse sont très sûrs. Les accidents sont restés à peu près au même niveau ces dernières années, heureusement avec moins de morts. On a cependant le sentiment que les incidents liés à la sécurité sont de plus en plus nombreux – chaque incident est un incident de trop. Surtout lorsque des collaborateurs ou des passagers subissent des dommages. Le rapport sur la sécurité 2021 de l'Office fédéral des transports (OFT) révèle un nombre élevé d'accidents du travail parmi le personnel des entreprises de transports publics et des entreprises de construction mandatées. Il convient donc d'être particulièrement attentif en matière de sécurité au travail.

Conjointement avec des spécialistes et des cadres, transfair veut mettre en lumière les raisons qui entraînent des accidents et discuter des mesures qui contribuent à renforcer la sécurité dans les TP. Faut-il renforcer la culture de la sécurité ? C'est le thème de l'entretien du jeudi 10 novembre 2022 avec Heidrun Buttler, responsable sécurité des CFF, Peter Füglistaler, directeur de l'OFT, Renato Fasciati, directeur des chemins de fer rhétiques et Marco Lüthi, directeur des transports publics zurichois VBZ.

Les invitations détaillées ont d'ores et déjà été envoyées.



LE PERSONNEL DES TRANSPORTS PUBLICS EST FORTEMENT IMPACTÉ PAR LA DIGITALISATION.

Projets d'application concrets

Le fonds soutient et approuve surtout des projets qui apportent un bénéfice concret au personnel. Quelques exemples :

- Afin de promouvoir les compétences numériques, des solutions de soutien ont été lancées pour les grands groupes professionnels de la production ferroviaire. Les secteurs les mettent maintenant en œuvre. Il s'agit d'une plateforme d'apprentissage, d'une heure de consultation numérique et d'une fenêtre d'apprentissage situationnelle.
- La nouvelle plateforme « Bistro digital » est active en tant que projet pilote. Les collaboratrices et collaborateurs ayant peu de connaissances numériques peu-

vent confier leurs incertitudes à un coach externe afin de surmonter les obstacles. D'autres informations sont disponibles sur www.bistro-digital.ch.

- Un autre projet permettra d'améliorer les compétences numériques de base des collaborateurs opérationnels de CFF Cargo grâce à des mesures d'aide à l'autonomie. Parallèlement, une ligne directrice sera élaborée afin d'améliorer la conception et l'introduction de nouveaux outils de travail numériques à l'échelle des CFF.

Perspectives et principes

Le comité analyse actuellement la possibilité d'évaluer, voire de développer les compétences et l'employabilité de manière in-

formatisée. Les conditions cadre pour de tels processus RH doivent être clairement établis et définis avec les partenaires sociaux.

Pour transfair, les avantages, mais aussi la sécurité du personnel sont primordiaux : la numérisation et l'automatisation des processus nécessitent de façon générale

- de bonnes offres de soutien
- du temps pour l'apprentissage pendant les heures de travail
- la suppression de flux d'information inutiles
- une sécurité fiable

transfair reçoit volontiers des informations sur des thèmes liés à la numérisation.

Isabelle Betschart, responsable Production chez CFF Cargo SA, explique quels sont les effets concrets de la numérisation sur les processus. Elle évoque les opportunités et les défis que représente la 5G pour les CFF et CFF Cargo.

Pour moi, une Suisse sans chemin de fer, c'est comme un Emmental sans trous. La 5G, ou plutôt la future radio ferroviaire, est indispensable pour un système ferroviaire performant et tourné vers l'avenir. La radio ferroviaire est une grande chance, mais aussi une nécessité pour une exploitation ferroviaire sûre et sans faille. Je pense aussi à l'outil de travail LISA utilisé dans la radio de manœuvre, que nous allons devoir remplacer fin 2024. L'actuel outil de travail n'est pas compatible 4G. Le réseau GSM-R arrive en fin de vie et la

technique de remplacement n'en est qu'à ses balbutiements. Outre les aspects financiers, nous allons de plus en plus devoir miser sur des produits standardisés et rendre ainsi les terminaux adaptables. Nous franchissons déjà cette étape avec la nouvelle application de communication de la manœuvre qui fonctionne sur le réseau public de Swisscom. Selon moi, la 5G est à nos portes. Mais le développement va certainement se poursuivre. Dans quelques années, nous parlerons de 6 ou XG. L'important pour nous, les CFF et CFF Cargo, sera de ne pas rater le coche, et d'éviter de devoir construire nos propres solutions à grands frais. Les préoccupations en matière de santé sont compréhensibles, mais les CFF respectent bien entendu les dispositions légales relatives aux rayonnements non ionisants. CFF Cargo veut également être un employ-

eur intéressant et mettre à la disposition de ses salariés des outils modernes qui les aident dans leur travail. Ce n'est qu'ainsi que nous parviendrons à attirer durablement des collaborateurs et collaboratrices jeunes et motivés, également pour le fret ferroviaire.



ISABELLE BETSCHAT,
RESPONSABLE PRODUCTION CFF CARGO SA

CLARA !

CLARA VIDETTA MAÎTRISE LES TP ZURICHOIS

TEXTE : NADINE TRUDEL,
SECRÉTAIRE RÉGIONALE EST

« JE NE PEUX PAS IMAGINER MEILLEUR JOB QUE LE MIEN. »



NADINE TRUDEL,
SECRÉTAIRE RÉGIONALE EST

Lors d'une rencontre au mois de mai, j'ai posé des tas de questions à Clara Videtta, une des responsables du service technique des transports publics zurichois (VBZ) en charge de la résolution des problèmes. En juillet, j'ai pu l'accompagner sur le terrain pour avoir un aperçu de son quotidien.

En tant que responsable du service technique, Clara est une collaboratrice de la gestion des incidents chez VBZ et supérieure indirecte d'une équipe de conseillers et conseillères à la clientèle. Dans la gestion des incidents chez VBZ, les équipes font des tours de contrôle, remplacent au pied levé des collègues absents ou apportent leur soutien en cas de collisions ou autres incidents imprévisibles.

Pour commencer, je parcours avec Clara le secteur 4 des VBZ : Altstetten, Aussersihl, Wiedikon, Enge et Wollishofen. Nous nous rendons sur des chantiers. Clara vérifie les goulets d'étranglement pour pouvoir informer les conducteurs et les conductrices de bus et les pilotes de tram sur les points sensibles.

Nous continuons vers l'Albisriederplatz. Par hasard, nous sommes témoins du décrochage d'un bus. Clara vient immédiatement en aide au chauffeur contrarié. Les

passagers quittent le bus pendant que Clara recâble habilement les fils. Grâce à l'adresse de Clara, le bus reprend rapidement la route.

Plus tard, nous nous rendons à Aussersihl. Clara doit vérifier les rails et les câbles métalliques – des banalités – jusqu'à ce que nous soyons appelés à 11h30 pour un accident. Un automobiliste n'a pas vu arriver le tram 2, à un endroit où de telles collisions se produisent régulièrement. L'accident n'entraîne heureusement aucun dommage corporel.

La gare d'Altstetten est la prochaine destination. Une panne de porte a été signa-



En contact avec le centre de contrôle.



Vue d'ensemble des TP au centre de contrôle.



Un procès-verbal détaillé est établi après chaque accident.



Recâblage du bus qui a décroché.

lée sur le tram 4. Quelques pressions sur un bouton et Clara a résolu le problème. Nous échangeons encore quelques mots avec la sympathique pilote de tram, puis nous retournons aux ateliers centraux.

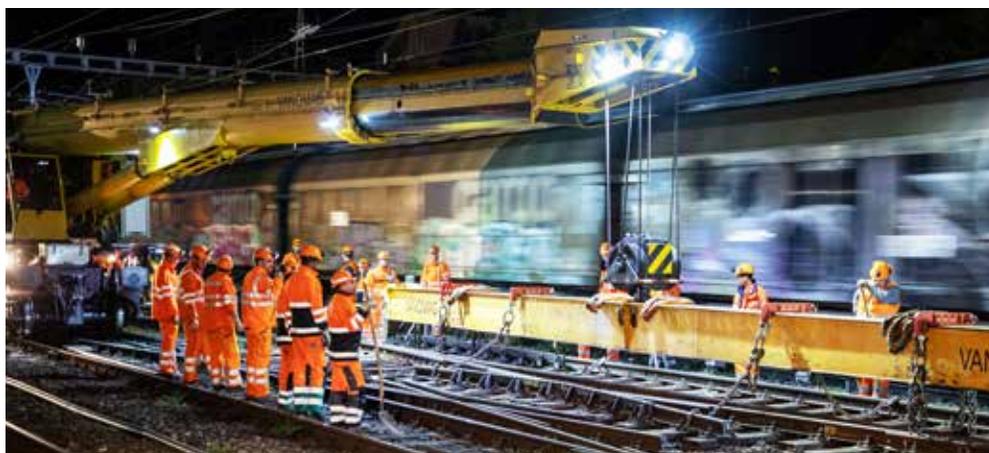
Notre journée de travail touche à sa fin. J'ai pu avoir un aperçu des VBZ, ce qui m'aide à développer mon partenariat social. Car mieux je connais l'entreprise, mieux je comprends les problèmes des collaborateurs, mais aussi les défis auxquels sont confrontés les VBZ.

FINANCES

RÉPIT POUR LES CFF ET CFF CARGO

TEXTE : BRUNO ZELLER, RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

LES CFF SUSPENDENT LES MESURES D'ÉCONOMIES : UN PAS EN AVANT !



Les mesures d'économies concernant le personnel, initiées par les CFF (transfair en a parlé dans ses newsletters) et qui auraient entraîné des pertes de salaire net, sont actuellement suspendues. Ceci en raison de nouvelles évolutions au parlement. Un autre revirement concerne l'assurance-invalidité professionnelle : celle-ci devra être maintenue avec de nouvelles conditions-cadres. transfair salue ces conclusions qui vont dans la bonne direction.

Certes, ce n'est que partie remise. Néanmoins, les CFF ont pris connaissance du fait qu'une motion très pertinente de la Commission des finances du Conseil des États a été adoptée par le parlement lors de la session d'été. Celle-ci charge le Conseil fédéral, en tant que propriétaire des CFF, d'élaborer un projet de soutien financier supplémentaire pour les CFF. Un nouvel élément vient ainsi s'ajouter à la discussion sur les économies. Le résultat est important, et il convient de l'attendre pour connaître l'orientation des mesures d'économies des CFF et de CFF Cargo : la convention de stabilisation passée par les CFF avec la Confédération, qui a déclenché les mesures d'économies, sera-t-elle positivement touchée ? Est-il possible de renoncer à l'exorbitante sobriété imposée, et les CFF reviennent-ils ainsi définitivement sur les mesures concernant le

personnel ? Dans tous les cas, il y a un moment de répit !

L'absence de choix de modèle chez CFF Cargo s'oppose également aux mesures d'économies qui nuisent au personnel. La consultation relative à l'organisation future du fret ferroviaire aura lieu en automne, suivie des débats parlementaires. Au vu du manque inquiétant de personnel de production (en particulier de personnel de manœuvre), d'éventuelles mesures d'économies auraient un effet extrêmement contre-productif chez Cargo.



SCANNER LE QR CODE
POUR LIRE LA LETTRE
ADRESSÉE AU CONSEIL
FÉDÉRAL



COMMENTAIRE

Bruno Zeller,
responsable de
branche transports
publics



Par le passé, transfair s'est engagé pour que les pertes du trafic grandes lignes soient également couvertes. La motion en question, qui veut reconnaître les pertes financières des CFF comme étant liées au Covid, est un élément important dans les réflexions sur les mesures d'économies aux CFF. Il ressort des rencontres régulières entre les partenaires sociaux des CFF et de CFF Cargo que la fréquentation du trafic voyageurs se rapproche quasiment de la situation d'avant-Covid et que la situation financière s'éclaircit. Le transport de marchandises est, lui, soumis à des impondérables économiques, comme les hausses du prix. Néanmoins, les tonnes-kilomètres nettes sont globalement stables. De nombreux secteurs des CFF manquent de personnel, ce qui entraîne pour les collaborateurs en place des missions supplémentaires et des comptes de temps qui explosent. Ce sont des « efforts de ressources » qui doivent être fournis partout pour maintenir l'exploitation en activité. De plus en plus souvent au détriment de la santé, ce qui se traduit par des jours d'absence et à une augmentation des accidents professionnels.

Pour ces raisons, transfair avait écrit au Conseil fédéral pour lui demander qu'en tant que propriétaire, il incite les CFF à renoncer aux mesures d'économies qui touchent le personnel. Au moment de la clôture de la rédaction, aucune réponse n'était encore parvenue à transfair. La revendication de transfair demeure.

MUTATION

PLANIFICATION STRATÉGIQUE DU PERSONNEL

TEXTE: MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE LA BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE



Dans une note de discussion, l'Administration fédérale se penche sur la manière de maîtriser les changements démographiques. transfair y réfléchit également et reconnaît qu'il faut des conditions de travail attrayantes. Et des possibilités de formation et de perfectionnement pour le personnel en place.

En moyenne, les salariés de l'Administration fédérale ont 45,7 ans. Au cours des 15 prochaines années, 45 pourcent d'entre eux atteindront l'âge ordinaire de la retraite et quitteront la vie active - à moins qu'ils prennent une retraite anticipée et partent plus tôt. En chiffres absolus, cela représente environ 20'000 collaborateurs qui quitteront ainsi l'Administration fédérale et qui dev-

ront être remplacés. Ce chiffre ne tient pas compte des départs pour d'autres raisons, comme les changements d'emploi. Un défi de taille pour l'administration.

Moins de main-d'œuvre disponible

Le nombre élevé de salariés qui partiront à la retraite n'est pas le seul défi à relever. Le manque de travailleurs qualifiés complique

QUE FAUT-IL POUR QUE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE RESTE UN EMPLOYEUR ATTRAYANT ?

encore la situation. Actuellement, la génération des baby-boomers prend sa retraite. Les travailleurs issus des générations moins nombreuses sont à la recherche d'un emploi. Le nombre de travailleurs disponibles diminue donc, à moins de le compenser par l'immigration.

En outre, les exigences que les jeunes générations posent à leurs employeurs diffèrent de celles de leurs collègues plus âgés. Des thèmes tels que le travail à temps partiel, même dans des postes à responsabilité, une meilleure conciliation entre travail et vie privée et familiale ainsi qu'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail gagnent en importance.

transfair s'engage depuis toujours pour des conditions de travail attrayantes au sein de l'Administration fédérale. Comme avec l'augmentation du congé paternité à quatre semaines au début de cette année. Mais il reste encore beaucoup à faire. Le parlement de la ville de Berne a par exemple décidé tout récemment d'étendre le congé paternité à huit semaines pour les pères qui y travaillent. Pour être perçu comme un employeur intéressant sur le marché du travail, il va donc falloir continuer à offrir des conditions de travail modernes et attrayantes.

Qui veut travailler à la Confédération ?

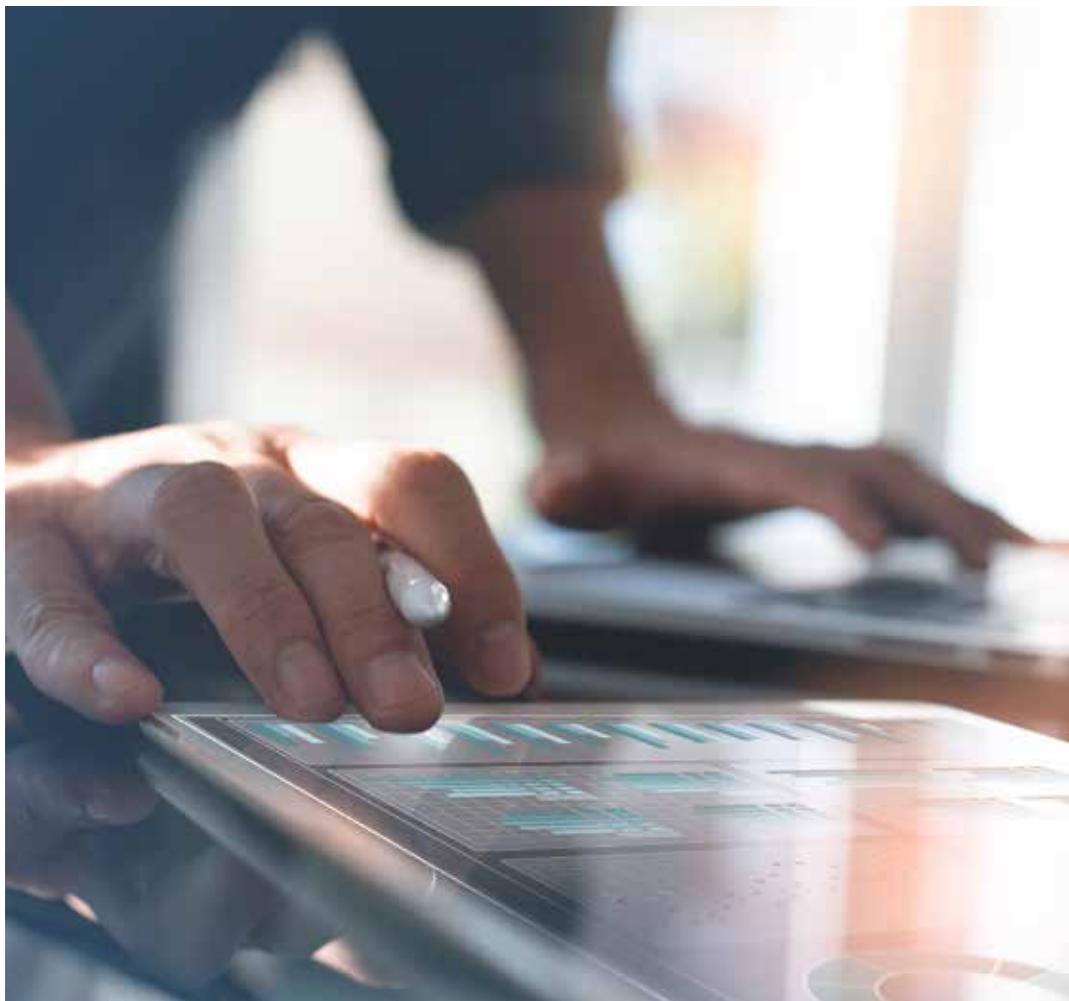
Bien entendu, des conditions de travail attrayantes ne permettent pas seulement de recruter de nouveaux collaborateurs, elles sont également importantes pour les collaborateurs déjà en place. Mais l'Administration fédérale est aussi confrontée à des défis pour ces collaborateurs. Ici, le mot-clé est la numérisation du monde du travail. Dans les années à venir, le monde du travail

va se transformer. Les tâches et les fonctions existantes vont disparaître et être remplacées par d'autres. Le défi consiste à savoir ce qu'il adviendra des collaborateurs disposant de compétences qui seront moins demandées à l'avenir.

Pour transfair, une chose est claire. L'employeur qu'est l'Administration fédérale est également responsable de ces collaborateurs. Que ce soit en leur trouvant des

emplois adéquats jusqu'à leur retraite (pas trop lointaine). Ou en rendant ces collaborateurs aptes à assumer de nouvelles tâches.

Les offres de formation et de formation continue vont devenir encore plus importantes. Les collaborateurs doivent être capables de réagir aux situations de travail et aux exigences changeantes. transfair s'engagera également en ce sens.



PRESTO

LA CCT POUR LES LÈVE-TÔT

TEXTE : DIEGO FRIEDEN, RESPONSABLE
ADJOINT BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE



Presto SA, fondée en 2009 et à 100 pourcent en mains de la Poste, emploie 8'400 personnes – surtout en Suisse alémanique – qui travaillent à un taux réduit, du lundi au dimanche. Presto s'occupe également de vider les boîtes aux lettres. Les défis sont nombreux : l'avenir incertain de la presse écrite, la pression économique, une clientèle exigeante etc. La convention collective de travail (CCT) est en cours de renégociation.

Presto est soumis à la PostCom, la Commission fédérale de la poste, et dispose d'une CCT depuis 2014. Il est temps que celle-ci soit actualisée et tienne compte de manière plus précise des besoins du personnel. En tant que partenaire social, transfair s'engage pour de bonnes conditions de travail dans une branche difficile. L'activité de négociation, qui prend beaucoup de temps, ne serait pas possible sans l'étroite collaboration entre les secrétaires régionaux, d'autres spécialistes de transfair et les membres du syndicat. À l'occasion des négociations Presto, transfair s'est entretenu avec deux membres qui font

partie de la délégation de négociation et s'engagent ainsi pour des conditions de travail plus attrayantes pour leurs collègues.



QUAND LA SUISSE DORT ENCORE, LES COLLABORATEURS DE PRESTO SONT DÉJÀ SUR LA ROUTE POUR DISTRIBUER LE JOURNAL À TEMPS.

LUCIANO ZANFRINI,
1957, CHEZ PRESTO À BÂLE
DEPUIS 2019



GEORG MÜLLER,
1949, CHEZ PRESTO
À WETZIKON DEPUIS 2013



Chers collègues, vous êtes porteurs chez Presto. En quoi consiste votre travail ?

L : Nous sommes en charge de la distribution des journaux. Les porteuses et porteurs de Presto ont l'obligation de les distribuer avant 6h30. Nous devons être ponctuels par tous les temps.

G : Je distribue quatre journaux quotidiens différents ainsi que des magazines. Ce travail m'aide à rester souple et en forme à un âge avancé, et c'est aussi une excellente gymnastique pour le cerveau.

Comment vous déplacez-vous ?

L : Chez nous, nous avons le « DXP ». Nous devons rendre ces véhicules électriques à trois roues entre 6h et 6h30 pour qu'ils puissent être rechargés. Car les facteurs en ont besoin à 8h.

G : Je me déplace en voiture et je suis même plus rapide qu'avec le DXP. Mes tournées comportent énormément

d'escaliers – le DXP ne me serait pas d'une grande utilité.

Distribuer avant 6h30 signifie se lever tôt. Quels sont les autres défis ?

L : Quand il fait mauvais, tout prend plus de temps. Cela signifie qu'il faut commencer encore plus tôt. Et être encore plus attentif aux conditions de circulation !

G : Les défis ne se limitent pas qu'à l'hiver, lorsqu'il a neigé et que de nombreuses routes n'ont pas encore été dégagées. En été, nous avons parfois de la grêle. Et en cas de « pluie tropicale », il m'est arrivé de devoir attendre 15 minutes car il aurait été impossible de déposer les journaux sans que ceux-ci soient mouillés. Ce qui aurait agacé les clients !

Selon les jours, les journaux sont plus ou moins épais. Quel poids portez-vous sur vous ?

G : Le dimanche et avant les fêtes, un journal peut peser jusqu'à 800 grammes. À pied, je porte souvent 10 kilos.

C'est un grand défi, surtout dans une activité où tout le monde n'est plus tout jeune, non ?

L : C'est exact. Ce sont surtout les nombreux prospectus qui alourdissent la charge. Une fois, j'ai pesé mes journaux : il y en avait pour plus de 60 kilos !

Le futur des médias est électronique. Est-ce que cette branche a encore de l'avenir ?

G : J'ai des sentiments mitigés : certes, la jeune génération lit moins et plutôt sur des supports numériques. Néanmoins, la distribution des journaux papier est ap-

préciée. Les quantités que je porte sont stables. Et en cas de pénurie d'électricité, le virtuel deviendrait vite inutile.

Les négociations CCT et de salaires chez Presto ont débuté fin août. Comment vous sentez-vous par rapport à ça ?

G : Il ne s'agit pas de mes premières négociations. Je suis content qu'elles ne soient plus menées par écrans interposés. Et l'heure est grave : nombreux sont les collaborateurs de Presto qui ont besoin de ce revenu supplémentaire. J'attends de Presto qu'elle en prenne clairement conscience : l'entreprise doit accorder une rémunération correcte et valorisante.

L : Tout à fait. Il est grand temps que quelque chose soit fait pour le personnel de distribution. Les salaires, y compris les salaires minimum, doivent augmenter.

G : Depuis que je suis dans l'entreprise, il n'y a pratiquement pas eu d'augmentation – contrairement à d'autres branches où il existe des possibilités alternatives de revenus complémentaires avec de meilleurs salaires.

Outre le salaire, quelle est la principale amélioration que vous voulez négocier pour la CCT Presto ?

G : Un meilleur équipement : le gilet de sécurité est précieux, mais insuffisant.

L : Il ne faudrait pas faire d'économies sur la sécurité : elle profite autant au personnel qu'à l'entreprise.

COLIS

OUVERTURE DU CCR AVEC transfair

TEXTE : KERSTIN BÜCHEL, RESPONSABLE
DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

À BUCHS (AG), LA POSTE A INVESTI 15 MILLIONS DE FRANCS.

Dans une halle à l'aspect futuriste à Buchs (AG), jusqu'à 5000 colis sont traités chaque heure : de toutes les tailles, ils s'élancent sur des rampes en spirale, sont scannés à la lumière rouge à trois mètres de hauteur, comme dans un train fantôme, et finalement triés en vue de leur distribution. La scène fait penser à une fourmilière ou un film de science-fiction.

La Poste a transformé un entrepôt pendant 15 mois avant de pouvoir mettre en service son nouveau centre colis régional (CCR). L'inauguration officielle a eu lieu le 26 août 2022 – en présence de personnalités politiques régionales et locales et surtout d'architectes et d'artisans impliqués. transfair était également sur place et a pu assister de près à la mise en service de cette installation futuriste.

Ici à Buchs AG, 175 personnes travaillent au tri et à la distribution des colis pour l'agglomération d'Aarau, Lenzburg, Seetal, Suhren-

tal et Wynental. La Poste trie désormais les colis destinés à cette zone sur place, ce qui permet de réduire les temps de transport et devrait rendre le traitement plus rapide pour les clients et plus durable pour l'environnement.

Un lieu de travail qui a de l'avenir

Que signifie le nouveau CCR pour les salariés de la Poste ? 60 personnes ont été recrutées, dont une forte proportion de femmes qui n'a toutefois pas pu être chiffrée plus précisément. Le travail à temps partiel est également possible et souhaité dans une grande partie de l'entreprise. Cette option est bien sûr ouverte à tous les sexes. Parmi les 175 personnes qui travaillent à Buchs AG, beaucoup étaient auparavant employées dans les centres colis de Härkingen ou Mägenwil. En 2023, la Poste transférera également l'office de distribution du courrier d'Aarau et sa centaine de salariés à Buchs.

Dans l'ensemble, transfair salue le fait que le CCR de Buchs AG ait permis de créer de nouveaux emplois qui, espérons-le, seront porteurs d'avenir et assurés à long terme.



Les colis sont triés en un temps record.



Kerstin Büchel teste l'installation (avec Johannes Cramer, Stefan Regli et Stefan Nolte, de g. à dr.).



Vue de l'installation futuriste depuis la salle de pause.



Les véhicules sont prêts pour la distribution.



Sandro Glättli, responsable CCR, accueille les invités.

TALENTS

AGIR CONTRE LA PÉNURIE DE TALENTS

TEXTE : ALBANE BOCHATAY,
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE

SECTEUR IT ET MANQUE DE MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE: transfair AGIT.



ASSEMBLÉE DE BRANCHE ICT 24 NOVEMBRE 2022

L'application TWINT jouit d'une popularité toujours plus forte. Lors de l'assemblée de branche ICT du 24 novembre 2022, son co-fondateur, Thierry Kneissel informera sur le développement de cette application de paiement la plus utilisée en Suisse avec plus de 400'000 transactions par mois. Il expliquera les raisons du succès de ce porte-monnaie digital adopté par plus de 470'000 utilisateurs. D'autres thèmes actuels et passionnants seront abordés par des invité-e-s de marque. Les défis qui attendent notre syndicat ne manquent pas et les participant-e-s à cet événement auront l'occasion d'en débattre. Des informations détaillées seront transmises en temps opportun.

Réservez cette date et n'hésitez pas à vous inscrire dès aujourd'hui auprès de : gaby.moehl@transfair.ch NB) La participation à cette assemblée donne droit à un congé syndical.

En avril 2022, transfair réunissait autour du transfair talk des personnalités venant de sphères diverses pour discuter de la thématique de la pénurie de talents dans le secteur IT. Pour faire suite à cet événement, transfair a agi par l'intermédiaire de sa co-présidente et Conseillère nationale, Greta Gysin, et déposé une interpellation au Conseil national.

Une relève manquante

La pénurie de talents s'est accentuée en Suisse en 2021 et le secteur IT est particulièrement touché. Pour transfair, les conditions-cadres pour recruter des talents dans ce secteur méritent d'être optimisées. Le syndicat a déposé une interpellation en ce sens lors de la session parlementaire d'été 2022.

Un enjeu important

Améliorer l'engagement de personnel qualifié est crucial pour assurer le maintien des emplois en Suisse. transfair a demandé au Conseil fédéral si des mesures concrètes étaient prévues pour améliorer la qualité de la formation ou encourager l'engagement de candidat-e-s sous représenté-e-s dans le secteur IT, comme les femmes.

Le Conseil fédéral donne une réponse insuffisante

Dans sa réponse, le Conseil fédéral rappelle que des mesures sont déjà mises en place et ne voit pas de nécessité d'agir. transfair est extrêmement déçu de cette réponse car le Conseil fédéral ne prend pas en compte le danger que représente la carence de spécialistes IT. Ces spécialistes sont d'une importance cruciale pour le dé-

veloppement économique de la Suisse. Malgré les signaux alarmants donnés par l'ensemble des expert-e-s et des instituts, on constate que la réponse du Conseil fédéral est en porte à faux avec l'urgence constatée. transfair continuera à agir au niveau politique et du partenariat social et reste convaincu que la coopération entre syndicats, employeurs, milieux politiques et étudiant-e-s doit s'intensifier. C'est indispensable afin d'éviter des futures délocalisations dans ce secteur.

FURTHER

FURTHER AT WORK – LA START-UP

TEXTE : MANUEL MURER, RESPONSABLE SERVICES transfair ET DIRECTEUR FURTHER AT WORK

LA START-UP S'ÉTABLIT DANS LE MONDE DU TRAVAIL SUISSE.

Cela fait déjà deux ans qu'Employés Suisse et transfair ont fondé Further at Work. Le moment est venu de jeter un regard en arrière et de voir comment le projet commun a évolué. Mais aussi d'esquisser l'avenir.

Depuis le 1er juillet 2020, transfair et Employés Suisse (ES) empruntent ensemble des voies nouvelles et innovantes. Avec Further at Work, les deux associations sont parties vers de nouveaux horizons et mettent toute leur expérience au service des employés et des PME qui ne sont pas issus de la branche. Ceci dans le but d'améliorer ponctuellement les conditions de travail là où salariés et entreprises ne sont pas intégrés dans un partenariat social fort et ne profitent donc pas de ses prestations.

Une demande croissante

Depuis sa création réussie, Further at Work a vécu une période passionnante, pleine de défis, mais aussi de succès. La petite équipe a traité plus de 120 demandes au cours des deux années écoulées. Ce qui fait le plus plaisir, ce sont les réactions toujours positives des clientes et clients, dont les demandes ont été résolues sans bureaucratie. Further at Work a également eu la possibilité de collaborer à plusieurs projets d'envergure, dans lesquels la start-up a pu s'investir de manière profitable tout en élargissant son savoir-faire. Un point fort particulier a été la réalisation de la première formation continue dans le domaine de la loi sur le temps de travail à Zurich. Depuis, le site web n'est pas seulement disponible en allemand, mais aussi en français et en anglais. Des conseils peuvent actuellement être donnés dans ces trois langues.



Les deux directeurs Manuel Murer (transfair) et Pierre Derivaz (ES)

Perspectives

Aujourd'hui, Further at Work n'en est encore qu'au début de ses activités. L'objectif est de faire connaître la marque le plus largement possible et de s'établir sur le marché en offrant d'excellents services. C'est justement le premier point qui s'avère être un grand défi. D'autres nouvelles prestations et formations continues sont déjà prévues - cela vaut donc la peine de consulter régulièrement le site www.furtheratwork.ch. Tu y trouveras toutes les informations importantes et des conseils juridiques utiles pour tes connaissances et amis.



SCANNE LE QR CODE
POUR DÉCOUVRIR
LE SITE INTERNET DE
FURTHER AT WORK.



RECOMMANDE-NOUS !

Tu connais quelqu'un qui a des questions à propos du droit du travail, mais qui ne peut pas compter sur le soutien d'un syndicat ? Ou tu es en contact avec des professionnels des ressources humaines qui ont besoin d'un avis d'expert ? Grâce à ta recommandation, l'équipe de Further at Work peut apporter une aide ciblée là où se situent les problèmes (au travail). Adresse-toi à info@furtheratwork.ch

MERCI!

ALBANE BO-CHATAY QUITTE transfair

TEXTE : MATTHIAS HUMBEL, RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

transfair REMERCIE POUR TOUTES LES ANNÉES D'ENGAGEMENT COMPÉTENT.

Après cinq ans en tant que collaboratrice scientifique chez transfair, Albane Bochatay part à la conquête de nouveaux horizons. transfair lui dit merci pour son grand engagement en faveur du syndicat et des membres ainsi que pour l'excellente collaboration et lui souhaite le meilleur pour la suite de son parcours.

Depuis août 2017 et jusqu'à fin septembre 2022, Albane s'est engagée avec beaucoup d'énergie, de dynamisme et de gentillesse pour transfair et ses membres. En tant que collaboratrice scientifique, elle a tenu les rênes politiques et soutenu activement les responsables de branche, notamment lors des dernières négociations sur la CCT Poste et des négociations en cours sur la CCT Swisscom.

Par ailleurs, Albane a assuré le lien important avec l'organisation faîtière Travail.Suisse. Elle s'est fortement engagée dans des projets comme le projet d'égalité Respect8-3.CH et a participé à toutes les conférences de presse sur les revendications salariales et les résultats salariaux. Que ce soit en préparant les textes pour la présidence - ou en se présentant elle-même devant les médias et en défendant les positions de transfair de manière compétente et bilingue.

Après cinq ans, Albane a décidé de partir vers de nouveaux horizons et de relever un nouveau défi. C'est à contrecœur que transfair la laisse partir, car l'équipe perd avec elle une collaboratrice précieuse et appréciée de tous. Néanmoins, le syndicat lui souhaite de tout cœur le meilleur pour la suite.



entretien avec un journaliste de la RTS



Lors de la présentation aux médias du projet Respect8-3.CH



conférence de presse de Travail.Suisse



table ronde du transfair talk

BIEN INFORMÉ

ÉVÉNEMENTS DES BRANCHES

AGENDA

INFO MAGAZINE 2022

PROCHAINE PARUTION

No° 4, 5 decembre 2022

DÉLAI D'INSERTION

26 octobre 2022

TOUTES LES BRANCHES

62. Schneesporthwoche in Grindelwald 22. bis 28. Januar 2023

Auch 2023 treffen wir uns wieder Ende des Monats Januar im Berner Oberland zum Skifahren, Wandern und um andere Angebote zu geniessen. Logieren werden wir im Hotel Alpina. Die ganze Woche mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 880 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 880 CHF. Dazu kommt der Sportpass der Jungfrau Ski Region für 5 Tage: 337 CHF Erwachsene/304 CHF Senioren/270 CHF FVP
Auskünfte und Anmeldung
Hermann Fässler, Landstrasse 6, 9606 Bütschwil, M 079 633 84 22, hermann.faessler@bluewin.ch

POSTE / LOGISTIQUE ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Ausflug Pfeifenmuseum Kleinlützel Montag, 7. November 2022

Der November-Ausflug geht ins Pfeifen- und Stockmuseum nach Kleinlützel. Treffpunkt um 13:15 Uhr am Bahnhof SBB Basel. Basel ab 13:37 Uhr nach Laufen, mit dem Bus weiter nach Kleinlützel, Ankunft um 14:13 Uhr. Um 14:30 Uhr Besuch des Museums, ca. 1 Stunde. Anschliessend Zvieri im Restaurant Engel.
Infos: Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18

Pensioniertenvereinigung Basel Weihnachtsessen Altersheim Stiftung Hofmatt, Münchenstein

Dienstag, 6. Dezember 2022
Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstr. 3, 4142 Münchenstein. Das Restaurant ist erreichbar mit dem Tram Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir nach oben am Restaurant Hofmatt vorbei und biegen links in die Pumpwerkstrasse ein.
Infos und Anmeldung bis am 27. November 2022:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37, hedy.schmidiger@bluewin.ch

Un don pour Brücke · Le pont

Selon le souhait d'Arnold Xaver, et à l'occasion de son 90e anniversaire, les collègues de l'association des retraités de transfair Bâle Poste/Logistique/ICT ont collecté 560 francs en faveur de l'organisation d'entraide Brücke · Le pont. L'association des retraités souhaite encore une fois un joyeux anniversaire au poète et collègue Arnold Xaver, ainsi qu'une bonne continuation et une excellente santé.

Toi aussi, tu peux soutenir les personnes défavorisées en Afrique et en Amérique latine et leur permettre de vivre dans la dignité : www.bruecke-lepont.ch/fr/dons ou scanner le QR code avec l'app TWINT.

Faites un don avec
TWINT !

Scannez le code QR avec
l'app TWINT
Confirmez le montant et
le don



transfair

RESSOURCES HUMAINES

transfair se réjouit d'avoir trouvé une digne remplaçante d'Albane Bochatay. Depuis le 1er septembre, Olivia Stuber travaille pour le syndicat en tant que collaboratrice scientifique. transfair lui souhaite une bonne période d'initiation et beaucoup de plaisir dans cette activité exigeante.

Parallèlement, transfair prend congé de Till Schwarz qui a apporté son soutien à l'administration pendant près de deux ans. Il quitte le syndicat pour entamer une nouvelle formation. Un grand merci pour ton engagement et bonne chance pour la suite, cher Till ! Ses tâches sont reprises par Patric Doviano. Depuis début août, il met ses vastes connaissances administratives au service du syndicat et de ses membres. Bienvenue dans l'équipe, Patric !

TRANSPORTS PUBLICS

Pensionierte Sektion Basel Pensionierten-Wanderung Mittwoch, 12. Oktober 2022

Zürich HB ab 7.30 Uhr, Basel an 8.35 Uhr
Luzern ab 7.28 Uhr, Basel an 8.47 Uhr
Treffpunkt: 8.45 Uhr Basel SBB
Wir fahren mit dem Zug um 9.06 Uhr nach Dornach. Den Kaffee mit Gipfeli gibt es im Restaurant Nepomuk. Wir wandern über die Reinacher Heide der Birs entlang (alles flach), zum Mittagessen geht es ins Restaurant Crazy Horse.

Anmeldung und Information bei:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07, M 076 518 68 54

Pensionierte Sektion Basel Pensionierten-Wanderung Mittwoch, 9. November 2022

Treffpunkt: 9.00 Uhr, Schalterhalle Basel.
Zürich HB ab 7.59 Uhr, Luzern ab 7.54 Uhr.
Mit dem Tram Nr. 8 fahren wir bis Claraplatz und gehen ins Restaurant Rheinfelderhof zu Kaffee und Gipfeli. Danach fahren wir mit dem Tram Nr. 6 bis Niederholz. Von dort wandern wir der Wiese entlang nach Riehen. Wanderzeit ca. 1 Stunde. An der Bettingerstrasse nehmen wir den Bus Nr. 32 bis Bettingen Dorf, wo wir im Restaurant Baslerhof zum Mittagessen erwartet werden. Nichtwanderer fahren mit dem Tram Nr. 6 bis Bettingerstrasse und mit dem Bus Nr. 32 bis Bettingen Dorf. Es besteht die Möglichkeit, am Nachmittag nach Riehen zurückzuwandern.

Anmeldung

Bis spätestens 5. November 2022 an Dora Götz, Rennweg 15, Basel, T 061 311 94 35





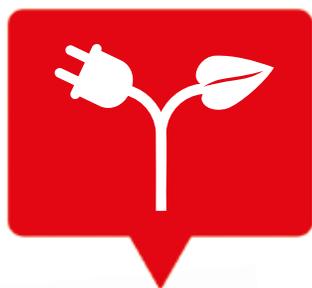
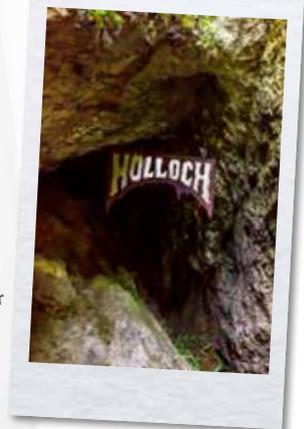
transfair

SUMMER ACTION EVENT 2022 – AVENTURE DANS LA DEUXIÈME PLUS LONGUE GROTTES D'EUROPE

PHILIPP BERNHARD,
SECRÉTAIRE RÉGIONAL EST

La jeunesse de transfair aime la nature, l'aventure, l'action et le sport – l'excursion dans une grotte en juillet 2022 tombait donc à pic. Avec ses 200 km, le Hölloch dans la vallée de la Muota est l'une des grottes les plus longues du monde. Les participants ont découvert l'œuvre impressionnante des eaux souterraines qui ont agi pendant 1 million d'années. Et cette excursion a sollicité et stimulé l'esprit d'équipe : un pour tous et tous pour un. Sur un site de grillades en pleine nature, le maître-grilleur a préparé de délicieuses saucisses pour que tout le monde reprenne des forces. Munis de bottes, d'un casque et d'une lampe, nous sommes entrés dans la grotte, en passant par de mystérieux passages latéraux, là où des chercheurs ont découvert d'énigmatiques galeries souterraines il y a 100 ans. Température 5 degrés, humidité de l'air 100 pour-cent. Le parcours du Hölloch est une véritable expédition. Impossible d'évoluer debout. À certains endroits, il faut grimper, ramper, monter ou descendre une échelle et se faufiler dans d'étroits couloirs. Nous avons terminé par un apéro rustique. Quelle expérience !

Un grand merci à Hanspeter Hofer pour les belles photos !



POUR FINIR



THOMAS BAUER, RESPONSABLE POLITIQUE
ÉCONOMIQUE, TRAVAIL.SUISSE

ÉCONOMISER DE L'ÉNERGIE AVEC MONSIEUR TOUT-LE-MONDE

Les mauvaises langues prétendent que l'Office fédéral de l'énergie aurait volontiers fait appel à Roger Federer comme ambassadeur pour sa campagne d'économie d'énergie. Je n'ai rien contre cet excellent joueur de tennis. Mais avec une fortune estimée à 400 millions de francs et plusieurs résidences, notamment à Valbella, Wollerau et aux Émirats Arabes Unis, le potentiel d'économie d'énergie semble quelque peu considérable, tandis que le potentiel d'ambassadeur pour des économies d'énergie est plus limité. En tant qu'ambassadeur, monsieur Tout-le-monde me semble bien plus crédible. Avec un revenu de 6000 francs et une fortune de 50 000 francs, l'augmentation de 30 pourcent du prix de l'essence, la hausse de 60 pourcent du prix du gaz ou la majoration de 30 pourcent attendue sur l'électricité l'année prochaine est une raison suffisante pour que monsieur Tout-le-monde économise de l'énergie. Et ce, même sans campagne.

Le message de monsieur Tout-le-monde s'adresserait donc moins à la population qu'aux employeurs et aux politiques : « Les coûts plus élevés pour les travailleurs et les retraités doivent rester supportables et le pouvoir d'achat doit être garanti ». Cela passe par une adaptation des salaires au moins au renchérissement, l'augmentation rapide des rentes AVS et un allègement plus important des primes d'assurance maladie pour les personnes à bas et moyens revenus. Sûr que Roger Federer serait lui aussi d'accord avec cela.



Exclusif: Rabais flotte pour les membres transfair.

Bénéficiez d'un agréable confort de chargement avec un rabais flotte attractif. En tant que membre transfair, vous bénéficiez par exemple de la Classe C Break avec un concept d'habitacle intuitif et un espace de chargement encore plus grand dans le format éprouvé de la Classe T et ce, à des conditions spéciales pour les flottes valables sur l'ensemble des voitures particulières de Mercedes-Benz.

Profiter maintenant

