



transfair

N° 3 septembre 2023

magazine

Le journal des membres transfair.ch



**Élire judicieusement les futurs membres du
Conseil national et du Conseil des États !**
Renforcer le service public et les droits des salarié-e-s !

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Les revendications salariales 2023 sous le signe du pouvoir d'achat	05
Élections nationales : renforcer la voix des salarié-e-s	06
20 ans d'engagement pour les conditions de travail avec Travail.Suisse	09
Agenda	22
Pour finir	23

ICT

Toujours là pour toi ! Élis ta représentation du personnel	10
--	----

Administration publique

Nouvelles conditions de travail pour l'OFDF	12
Les temps sont durs dans l'administration fédérale	13
Échanges actifs avec les instituts de l'EPF	14

Poste/Logistique

Fais la connaissance des candidat-e-s à la CoPe	15
Congrès de branche placé sous le signe des négociations CCT	16
Nouvelle CCT pour Planzer Colis	18

Transports publics

La police des transports a besoin de plus de ressources !	19
Une charte pour renforcer la culture de la sécurité	20
CFF & CFF Cargo : transfair lance un grand sondage CCT	21

Editorial



Chère lectrice, cher lecteur,

Après les températures caniculaires du mois d'août, l'automne électoral s'annonce chaud : le 22 octobre 2023, nous saurons qui présidera aux destinées de la Suisse pour les quatre prochaines années. Du point de vue de transfair, il est essentiel de réfléchir aux candidates et candidats qui s'engagent pour les salarié-e-s et pour le service public, et de leur donner sa voix. Car les attaques contre le personnel et le service public sont à la hausse. C'est de cela, entre autres, que transfair s'est entretenu avec sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin. La grande interview figure dès la page 6.

Cette année, l'automne électoral porte bien son nom chez transfair ! Dans pas moins de deux branches, il faut élire les membres de la représentation du personnel ou des commissions du personnel. transfair est fier de présenter des personnes issues de toutes les régions linguistiques et de tous les secteurs d'activités qui se mettent à disposition pour ces fonctions importantes. À la page 10, tu feras la connaissance des candidat-e-s à la RP Swisscom et cablex ; ceux et celles qui se présentent pour la CoPe Poste figurent à la page 15.

Dans les branches Transports publics et Administration publique aussi, les membres ont, respectivement ont eu, l'occasion de participer activement. Les membres qui travaillent à l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières ont pu voter en ligne pour leurs nouvelles conditions de travail longuement négociées. La branche Transports publics a lancé une enquête en ligne pour ses membres des CFF et de CFF Cargo. Pour participer, c'est à la page 21. Il en va de ta CCT !

Comme tu peux le voir, transfair a besoin de toi et de ta voix – dans tous les domaines ! Les élections nationales sont particulièrement importantes pour toi et pour transfair. Merci de donner ta voix à des candidat-e-s qui s'engagent pour toi et pour tes droits en tant que travailleur ou travailleuse.

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

Au Palais fédéral avec la présidente de transfair

En visite au Palais fédéral. Le 18 août 2023, la conseillère nationale Greta Gysin - présidente de transfair - a permis à quelques membres de jeter un coup d'œil dans les coulisses de son lieu de travail dans la Berne fédérale. Impressionnant et passionnant !

Les membres qui n'ont pas pu être présents cette fois-ci auront certainement l'occasion de se rattraper prochainement.

ICT

CCT localsearch : négociations pour la révision partielle

Après avoir finalisé la nouvelle CCT Swisscom qui entrera en vigueur le 1er janvier 2024, les partenaires sociaux ont entamé les négociations avec localsearch.ch. L'objectif est d'obtenir pour les salarié-e-s de localsearch.ch certaines améliorations ayant pu être intégrées dans la nouvelle CCT Swisscom.

CCT IT-Services

En plus de la révision partielle de la CCT localsearch.ch, les négociations pour une nouvelle CCT Swisscom IT-Services ont également démarré. L'uniformisation du temps de travail, les modèles salariaux des filiales ainsi que le rattachement à comPlan font l'objet de négociations.

Transports publics

Regroupement des rôles TCC CFF

Dans les **T**raffic **C**ontrol **C**enters (TCC) des régions Ouest et Est – la gestion des incidents et perturbations – les CFF veulent regrouper des tâches importantes. Les rôles « solutions clients » et « spécialiste orientation clientèle » doivent être regroupés au 1er janvier 2024, les rôles « coordination trains » et « gestion matériel roulant transport régional » au 1er janvier 2025, afin d'offrir aux voyageurs des services plus efficaces et de meilleure qualité. Dans le cadre d'une procédure de consultation, transfair et les autres syndicats se sont engagés pour que les salarié-e-s obtiennent de bonnes perspectives dans cette réorganisation, en ce qui concerne la formation aux rôles, le maintien de l'emploi et le salaire.

Poste/Logistique

La CCT notime prolongée jusqu'en 2025

La CCT notime (Suisse) SA, entrée en vigueur le 1er octobre 2020, arrive à son terme le 31 décembre 2023. Les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la CCT de deux ans.

Ainsi, la CCT notime reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025. Les parties contractantes s'engagent à entamer les négociations pour une nouvelle CCT au plus tard six mois avant la fin de sa durée de validité.

transfair salue la prolongation de la CCT car les préparatifs en vue des importantes négociations CCT du groupe Poste commencent actuellement. À l'issue de ces négociations, probablement en 2024, les nouveautés de la CCT Poste CH vont pouvoir être intégrées dans la CCT notime 2025.

Administration publique

Projet de révision de la classification OFS

Avec le projet «Révision classification» de l'Office fédéral de la statistique (OFS), les quelque 900 descriptions de poste individuelles de l'OFS doivent être réduites à une centaine de descriptions de poste standard (STAP). L'objectif est d'améliorer la comparabilité au sein de l'office et du département. Le projet doit être présenté à la direction d'ici fin novembre.

Réorganisation SRC

Le Service de renseignement de la Confédération (SRC) se réorganise. Au moyen d'une réorganisation complète, le SRC veut se préparer aux défis futurs. transfair accompagne le processus et veille à ce qu'il se déroule correctement et de manière socialement acceptable.

Plus d'infos du
[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 :** Banque CLER, Mercedes; **prix :** Inclus dans la cotisation; **parution :** 4 fois par année; **traductions :** Cécile Jacq, www.jacq.ch; **imprimerie :** Prolith SA, Ittigen; **typographie :** Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen; **images :** Hanspeter Hofer Photography, Aline Leitner/transfair, meeboonstudio/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini, Paul Scherrer Institut, Planzer, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **tirage certifié par la REMP 2022 :** 2 164 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités.



Négociations salariales 2024

Le pouvoir d'achat du personnel du service public doit être maintenu !

Même si les résultats des négociations salariales dans le service public ont été majoritairement satisfaisants en 2022, aucune branche n'a intégralement compensé le renchérissement. Pour 2023, les prévisions d'inflation s'élèvent de nouveau à plus de 2 pourcent. C'est pourquoi transfair demande la compensation totale du renchérissement 2023 et le versement du solde du renchérissement 2022.

En 2022, transfair a négocié des résultats salariaux en grande partie satisfaisants dans ses branches, mais le renchérissement n'a été entièrement compensé dans aucune branche. La situation financière s'aggrave – la hausse des loyers et l'augmentation des primes de caisse maladie creusent des trous dans les porte-monnaie. Et ce, bien que les exigences envers les employé-e-s augmentent : les réorganisations permanentes, le manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi que diverses mesures d'économies entraînent une charge de travail croissante. Plus de stress et plus de travail sans compenser le renchérissement et donc sans maintenir le pouvoir d'achat du personnel, ce n'est pas acceptable. C'est pourquoi transfair demande au minimum la compensation du renchérissement dans chaque branche.

Un regard sur les branches

Dans la branche ICT, les mesures salariales 2023 ont été plutôt modestes – malgré une augmentation du chiffre d'affaires et du bénéfice net. En raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, des postes sont longtemps restés vacants, le personnel en place a dû assumer des tâches supplémentaires. Du travail supplémentaire malgré de bons résultats commerciaux et sans compensation financière, ce n'est pas possible.

Même si la situation financière de la Confédération est complètement différente, l'administration publique est également confrontée à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et doit faire face à un nombre élevé de départs à la retraite, tout en restant un employeur attractif. Mais actuellement, on économise aussi sur le personnel : le personnel fédéral en fait toujours plus avec toujours moins de ressources.

Dans les transports publics, la situation financière reste tendue, même si le nombre de voyageurs est remonté après la pandémie. Mais ce sont les salarié-e-s qui remettent les entreprises de transport à flot. La satisfaction des clients et la ponctualité sont bonnes, malgré de longs tours de service et la hausse des situations de harcèlement et des voies de fait vis-à-vis du personnel. Il faut en tenir compte. C'est pourquoi, pour 2024, transfair demande dans ces trois branches au minimum la compensation du renchérissement 2023 et le versement du solde du renchérissement 2022.

Dans la branche Poste/Logistique, les crises des dernières années ont entraîné une fluctuation des volumes de lettres et de colis, mais le résultat commercial de la Poste est plutôt solide. Qu'il s'agisse du manque de sécurité de planification à l'unité Services logistiques ou de la pression accrue chez RéseauPostal, les salarié-e-s ressentent la pression (financière). transfair tient à ne pas charger les entreprises du secteur logistique de manière disproportionnée et présente donc des revendications salariales réalistes. Il s'agit de compenser l'augmentation des dépenses que doit assumer le personnel. C'est pourquoi transfair demande la compensation du renchérissement 2023 dans la branche Poste/Logistique.

Texte : Olivia Stuber, collaboratrice scientifique



Élections nationales 2023

Voici pourquoi il est important de renforcer la voix des salarié-e-s.

Le 22 octobre 2023, la population suisse décide de sa future représentation au parlement. C'est un choix important, et il faut voter judicieusement. Car les attaques contre les conditions de travail, le service public et son personnel ne cessent d'augmenter. Il s'agit de les contrer. Comment y parvenir ? transfair en a parlé avec sa présidente, la conseillère nationale et candidate au Conseil des États, Greta Gysin.

Greta, tu as été élue au Conseil national en 2019. Et qui plus est, en tant que première Verte au Tessin ! Emmène-nous dans ton voyage politique.

J'ai fait le difficile parcours politique classique : en 2004, j'ai été élue au parlement de mon village où j'ai siégé pendant 8 ans, dont un an comme présidente. En 2007, j'ai été élue au parlement cantonal, où je suis restée engagée jusqu'en 2015. Une période politiquement plus calme a suivi jusqu'en 2019, lorsque j'ai gagné le premier siège des Verts au Conseil national. C'était magnifique d'être élue avec autant de voix.

Comment ta vie a-t-elle changé ?

Tout a changé d'un seul coup. L'attention a été énorme. Soudain, toute la Suisse parlait de « la Greta Verte du Tessin ». Il a fallu s'y

habituer. Mais la présence médiatique est positive – elle me permet d'attirer l'attention sur des sujets qui sont importants pour transfair et ses membres et de leur donner de la pertinence.



Lors des élections, il faut bien réfléchir aux politiciens et politiciennes et aux partis politiques qui s'engagent vraiment pour les intérêts du service public et pour son personnel et qui les défendent aussi tout au long de la législature.



Ma vie a fondamentalement changé à tous les niveaux. Les sessions donnent le rythme et créent cinq pics durant lesquels mes journées sont bien remplies ; chaque seconde doit être mise à profit. Car malgré le temps de préparation en dehors des sessions, il faut abattre en très peu de temps une énorme quantité de travail pendant les sessions. Des interventions sont déposées, des accords conclus, des discussions menées – au-delà des frontières des partis. Souvent, une journée commence à 6 heures du matin et se termine à 23 heures.

Tout concilier – engagement politique, présidence de transfair, famille et temps libre – est un travail difficile. J'ai la chance

de pouvoir compter sur un entourage qui me soutient. Sans ma famille, tout cela ne serait pas possible. Je suis une politicienne pursang, surtout pendant les sessions. Il y a alors peu de place pour autre chose.

Tu as longtemps été employée de transfair. D'abord comme collaboratrice dans la région Est, puis comme responsable et membre de la direction. Qu'est-ce qui s'est passé avec transfair après ton élection au Conseil national ?

J'étais consciente que je n'allais pas pouvoir concilier le métier que j'exerçais jusqu'alors avec ma nouvelle fonction politique. L'idée de soutenir transfair sur le plan stratégique et politique s'est rapidement imposée. C'est ainsi que je suis devenue co-présidente de transfair et que j'ai assumé cette fonction jusqu'au décès de Thomas en octobre dernier. Depuis, je suis présidente et je soutiens transfair autant que possible.

Étant donné que transfair défend les intérêts du personnel d'entreprises proches de la Confédération et que cette dernière, en tant qu'actionnaire principal, fixe des valeurs de référence stratégiques, ton soutien vaut de l'or. Comment soutiens-tu transfair exactement ?

En fin de compte, ce sont les employé-e-s qui mettent en œuvre les stratégies fixées par la Confédération pour la Poste, Swisscom et les CFF. Le fait que transfair puisse exercer son influence au plus haut niveau politique est très important ! À travers des interventions, je peux aborder les problèmes directement, poser des questions critiques ou donner des impulsions pertinentes pour faire bouger les choses. Depuis mon élection, j'ai déposé 21 interventions dans l'intérêt de transfair et de ses membres. Par ailleurs, je soutiens nos partenaires sociaux sur le plan politique là où ils ont besoin d'aide. Car les attaques contre le service public sont tout aussi dommageables pour les entreprises que pour le personnel.

Tu parles d'attaques contre le personnel et le service public. Dans quelle mesure les perçois-tu ? Et comment la situation a-t-elle évolué au cours de ces 4 dernières années ?

Le côté bourgeois du parlement lance régulièrement des attaques contre le personnel des partenaires sociaux ou contre le service public en général. Depuis la session d'hiver 2022, transfair et moi avons combattu ensemble les objets suivants, par exemple :

- **Transports publics** : détérioration & libéralisation de la Loi sur le transport des voyageurs, cela aurait menacé les salaires et les bonnes conditions d'engagement (session d'été 2022).
- **Poste & Logistique** : rejet d'une motion qui demandait une solution d'adhésion pour la publicité dans les boîtes aux lettres et qui aurait menacé des emplois de membres de transfair (session d'hiver 2022).
- **Administration publique** : attaques contre le personnel fédéral avec une motion visant à limiter le nombre d'emplois et les dépenses de personnel de la Confédération (session d'été 2023).

Le nombre croissant d'interventions visant à libéraliser les mandats de service universel constitue également un problème grandissant. Celles-ci auraient pour conséquence que le service public en Suisse couvrant l'en-

semble du territoire s'étierait. Et cela menacerait les emplois. Il est donc très précieux d'intervenir à l'endroit où les lois sont votées pour contrer ces attaques qui visent le service public et son personnel.

Les conditions de travail sont également sous pression. Comment évalues-tu cette évolution ?

Récemment, la droite s'est mise en tête de vouloir dégrader massivement les conditions de

tégie politique de transfair. C'est ainsi que naissent des motions ou des initiatives parlementaires qui sont formulées en interne et que je dépose ensuite en mon nom. C'est également au sein de cet organe que nous élaborons les dossiers pour lesquels transfair s'adresse activement au Conseil national ou au Conseil des États, pour convaincre par une position forte et de bons arguments. Les exemples les plus marquants et les plus importants de l'année passée :

“ Je m'engage de tout cœur pour transfair et pour ses membres. ”

la caisse de pension de la Confédération. De tels projets péjorent énormément les conditions du personnel directement concerné. Les entreprises proches de la Confédération, dont les conditions d'engagement s'orientent parfois à celles de l'administration fédérale, pourraient être prises dans ce tourbillon. Et si les conditions de travail se détériorent chez les grands employeurs exemplaires, le personnel des PME s'en porte également plus mal. Il est important que nous puissions intervenir rapidement et « tirer » la majorité des membres du Conseil du côté des salarié-e-s, afin de repousser les attaques de grande envergure.

Repousser les attaques, c'est une chose. Mais tu fais aussi entendre les revendications des membres de transfair. Comment exactement ? Peux-tu nous donner quelques exemples concrets ?

De par mon expérience professionnelle, je connais bien sûr quelques exemples pratiques qui m'inspirent toujours. Lorsque les membres ne me soumettent pas directement des thèmes, nous discutons des champs d'action lors de la réunion de stra-

- **Toute la Suisse** : motion sur le congé paternité également en cas de décès de l'enfant durant l'accouchement (2021) ou motion sur l'égalité salariale (2022).
- **Transports publics** : inégalité de traitement des CFF concernant l'indemnisation du chômage en période de Covid-19 (2021).
- **Poste & Logistique** : question concernant le service à domicile dans les régions périphériques (2021) ou postulat concernant les conséquences socio-économiques d'une interdiction de transporter des fonds pendant la nuit (2019).
- **ICT** : interpellation sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur ICT (2022).
- **Administration publique** : interpellation sur la réorganisation de l'Administration fédérale de la douane (2021).

Un élément souvent oublié du travail politique est la visibilité ! Ma position me permet d'attirer l'attention du grand public sur des thèmes importants pour transfair, de sensibiliser et de donner une légitimité poli-



tique aux préoccupations des salarié-e-s ! De plus, le lien direct avec le parlement donne à transfair un certain poids auprès de ses partenaires sociaux et renforce ainsi la position du syndicat.

Renforcer transfair et ses membres, tel est ton objectif. Que peut faire chaque membre pour aller dans ce sens, en vue des élections ?

Chaque parti polarise avec un thème principal habilement placé et tente ainsi de s'assurer des voix. Mon approche a toujours été de délibérément occulter ces « thèmes principaux ». Au lieu de ça, j'ai toujours cherché à savoir qui représente les valeurs qui me sont chères et qui m'aiderait en cas de besoin. Qui déciderait pour moi si j'avais un problème au travail ; si ma retraite ne suffisait plus pour vivre ? Se poser ce genre de questions avant de voter en vaut la peine.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Présentation de Greta

Greta Gysin (1983) a grandi au Tessin. Sa maturité en poche, elle a fait des études de sciences politiques et d'histoire à l'université de Zurich. Après les études, Greta a travaillé trois ans comme cheffe de projet pour les énergies renouvelables. Puis elle a rejoint transfair. D'abord comme secrétaire régionale à Zurich, en charge des partenariats sociaux RéseauPostal et SecurePost. Entre 2017 et 2019, elle était responsable de la région Est et de ses 3 salarié-e-s. Dès 2018, Greta a été également membre de la direction de transfair. En 2019, Greta a été élue au Conseil national, comme première « Verte » du Tessin. Elle est devenue co-présidente de transfair. Ceux et celles qui connaissent Greta en privé savent qu'elle adore la nature et la famille. Outre le vélo et la randonnée, elle aime passer du temps avec les siens (Greta a trois enfants), lire de la littérature passionnante et variée ou créer des œuvres d'art avec du fil et une aiguille ou ses ustensiles de bricolage.

Chère membre, cher membre, transfair te recommande vivement de soutenir Greta Gysin. C'est la seule façon de garantir que ton syndicat puisse continuer à s'engager en ta faveur au plus haut niveau politique. En outre, tu renforces ainsi la pertinence et la visibilité de transfair. Cela renforce à son tour la position de transfair dans le partenariat social. Pour ceux et celles qui ne peuvent pas voter au Tessin, transfair recommande les membres suivants :

Soleure



Stefan Müller-Altermatt
(ancien président de transfair)

Soleure



Joël Müller
(assistant clientèle CFF)

Vaud



Léonore Porchet
(vice-présidente de l'organisation faitière Travail.Suisse)

Berne



Adrian Wüthrich
(président de l'organisation faitière Travail.Suisse)

Berne



Edith Siegenthaler
(directrice de l'organisation faitière Travail.Suisse)

Autres cantons

- Loïc Doblér (JU)
- Anny Papaux (FR)

(de Syna)

20 ans de Travail.Suisse

L'organisation faîtière de transfair poursuit inlassablement son engagement en faveur des salarié-e-s.

Travail.Suisse, la principale organisation faîtière indépendante des salarié-e-s en Suisse, dont transfair fait également partie, fête cette année ses 20 ans d'existence. Travail.Suisse agit en toute neutralité politique et s'engage avec ses fédérations membres pour de bonnes conditions de travail, la sécurité sociale, la formation et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Travail.Suisse a commencé ses activités le 1er janvier 2003, à la suite de la fusion fin 2002 des fédérations anciennement affiliées à la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse (CSC) et à la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE).

Les racines de Travail.Suisse

L'histoire de Travail.Suisse remonte au tournant du 20ème siècle, lorsque les premiers syndicats chrétiens ont vu le jour pour lutter contre les injustices sociales. Il était alors usuel de travailler 60 à 65 heures par semaine, six jours sur sept. Les salarié-e-s n'avait guère droit à des congés payés, et les hommes gagnaient 40 pourcent de plus que les femmes. Les assurances vieillesse, maladie et autres assurances sociales obligatoires n'existaient pas. La pauvreté des personnes âgées était omniprésente, et la plupart des gens travaillaient jusqu'à la fin de leurs jours.

Au cours des décennies suivantes, les syndicats se sont battus avec acharnement pour obtenir des améliorations dans les lois et les contrats. Mais ces succès ont été de plus en plus considérés comme acquis, ce qui a entraîné une perte parfois massive de membres et la disparition de syndicats dès la fin des années 1970. Des fusions ont permis aux syndicats de poursuivre leur engagement.

Les étapes franchies n'ont pas toujours été mises en lumière. Les résultats obtenus par les syndicats et les associations du personnel sont souvent invisibles, sauf s'il s'agit de résultats tangibles comme une nouvelle convention collective de travail. Mais on oublie vite les malheurs évités. C'est bel et bien le référendum lancé par la CSC qui a empêché la libéralisation de la loi sur le travail dans les années 1990 et qui s'est opposé au travail du dimanche et de nuit. Une victoire mémorable : depuis lors, la loi sur le travail n'a plus été fondamentalement détériorée.

En mission pour les travailleuses et les travailleurs

Travail.Suisse poursuit le précieux travail syndical, toujours dans le but d'améliorer le monde du travail pour les salarié-e-s. L'initiative pour le congé paternité lancée en 2019, qui a obtenu une large majorité populaire et renforce les familles en Suisse, a constitué une étape importante. C'est aussi grâce à Travail.Suisse et à son initiative populaire « Pour de plus justes allocations pour enfant ! » que des allocations harmonisées sont versées dans toute la Suisse depuis 2009. Le référendum lancé récemment contre la baisse des rentes des caisses de pension est tout aussi important. L'engagement en faveur des revenus, du pouvoir d'achat et de la qualité de vie des travailleuses et travailleurs est fondamental. D'autant plus en période de crise, lorsque la tentation de dégrader les conditions de travail augmente. C'est pourquoi l'engagement de l'organisation faîtière et de ses fédérations est aujourd'hui plus important que jamais.

Texte : Lea Lüthy,
responsable suppléante Communication

Vos avantages en un coup d'œil

- Rabais sur une sélection d'assurances complémentaires
- Remboursement des coûts en l'espace d'une semaine
- Paiement des factures avec TWINT ou par carte de crédit
- Conseil et assistance en cas d'urgence dans le monde entier

Vous souhaitez bénéficier d'un entretien-conseil sans engagement? Si oui, il vous suffit de convenir d'un rendez-vous:
[sanitas.com/transfair-fr](https://www.sanitas.com/transfair-fr)

Profitez de la coopération entre transfair et Sanitas

sanitas

La RP est là pour toi !

Fais entendre ta voix et élis ta représentation !

Du 19 octobre 2023 au 22 novembre 2023, c'est à toi de jouer. Si tu travailles chez Swisscom ou cablex, tu ne devrais pas laisser passer cette chance. Il s'agit d'élire ta représentation du personnel. Une fonction qui implique des responsabilités ! En effet, la représentation du personnel joue un rôle important en faisant le lien avec la direction. transfair te conseille vivement de soutenir les candidat-e-s suivant-e-s.

Que fait la RP au juste ?

Dans le numéro 2 du magazine de juin 2023, transfair a expliqué dans une interview détaillée avec la présidente de la RP, Brigitta Rudolf, en quoi consiste le travail de la représentation du personnel (RP). En résumé : la RP défend les intérêts de chaque personne – aussi les tiens - face à la direction ; elle pose des questions critiques, observe attentivement et obtient ainsi des améliorations dans ton travail quotidien.

Les élections sont importantes !

Les membres de la RP sont donc des interlocuteurs très importants pour toi. Ils travaillent sur une base de confiance, sont discrets et toujours là pour toi. Ils agissent indépendamment de transfair, mais constituent un organe de feedback important pour le syndicat. En cas de problèmes importants, transfair peut intervenir et négocier des améliorations au niveau national, dans le cadre du partenariat social. Plus le nombre de candidat-e-s élu-e-s par transfair est élevé, plus transfair peut contribuer à trouver une solution aux situations problématiques.

Vote et motive tes collègues de travail à en faire de même

Le 19 octobre 2023, c'est parti. C'est à cette date qu'ouvre l'outil en ligne qui te permet d'élire ta représentation du personnel. Tu auras alors jusqu'au 22 novembre 2023 pour voter. C'est une occasion importante d'exercer ton droit à la participation. Idéalement, tu devrais aussi motiver tes collègues de travail à soutenir transfair. Merci pour ton vote !

Les candidat-e-s de transfair

Les personnes qui siègent à la représentation du personnel ont une grande responsabilité. Il est aussi question de destins individuels. C'est pourquoi transfair a sélectionné ses candidat-e-s avec soin. Toutes ces personnes sont dignes de confiance, engagées, compétentes et disposent d'un bon réseau. Merci de soutenir les candidat-e-s de transfair en leur donnant ta voix !

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Invitation au congrès de branche 2023

Le temps est bien rare. Il sera placé au centre du congrès de branche du 1er décembre 2023. transfair t'invite à participer à ce passionnant congrès 2023.

Date : vendredi, 1er décembre 2023

Lieu : Dock8 à Berne

Qui : tous les membre de branche et autres personnes intéressées

Scanne le QR code pour en savoir plus et pour t'inscrire directement en ligne.

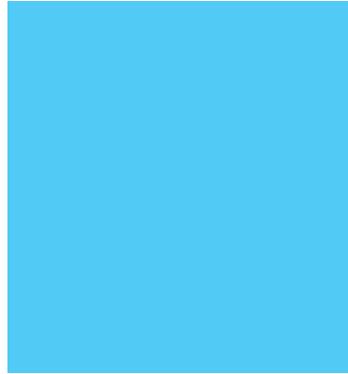




André Indergand, Swisscom, sortant



Arno Balzer, Swisscom, sortant



Marcel Probst, Swisscom, sortant



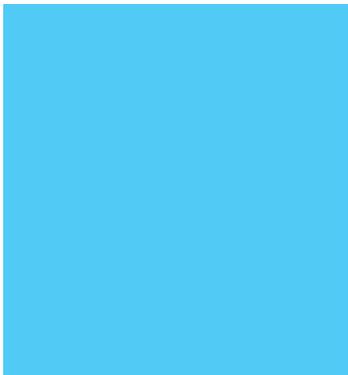
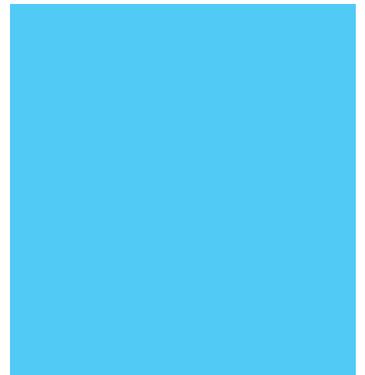
Alberto Cengia, Swisscom, sortant



Brigitta Rudolf, Swisscom, sortante



Dieter Kapfer, Swisscom, nouveau



Tu veux en savoir plus sur les candidat-e-s ?
Scanne le QR code.



Céline Wüst, Swisscom, sortante



Muradija Dzinovic, Swisscom, nouveau



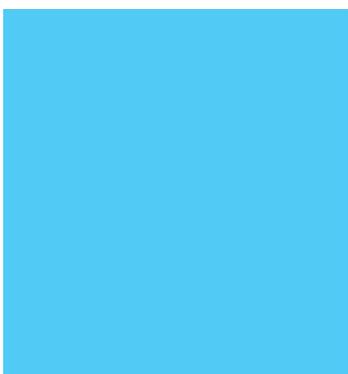
Angela Denzler, Swisscom, nouveau



Antonino Simone, Swisscom, nouveau



Filipe Lanzana, Swisscom, nouveau



Gianna Di Lizia, Swisscom, nouveau



Danilo Ravelli, cablex, nouveau





Conditions de travail enfin négociées

Les négociations avec l'OFDF sont sur l'avant-dernière ligne droite.

Après plus de deux ans de négociations avec l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF), un paquet de conditions de travail est désormais disponible. La décision d'acceptation incombe aux membres de transfair. Indépendamment de cela, les négociations continuent. Différents points restent en suspens.

Le 28 janvier 2021, transfair - avec Garanto et l'APC - avait remis à l'ancien directeur de l'Administration fédérale des douanes un catalogue de revendications. Plus de deux ans de négociations et de discussions intensives plus tard, les partenaires sociaux ont pu conclure une partie essentielle de ces négociations. Le paquet de négociation réorganise différentes conditions de travail, tout en les harmonisant entre les régions et les niveaux locaux.

Meilleure planification des services

Le paquet de négociation comprend toute une série d'adaptations des conditions de travail. Les points centraux sont le droit à un plus grand nombre de jours de congé par mois et à un créneau horaire hebdomadaire bloqué comme temps libre. De même, il existe désormais des règles claires concernant les tâches qui feront à l'avenir partie du temps de travail - et concernant la définition du lieu de travail contractuellement pertinent. En outre, différentes réglementations spéciales qui allaient moins loin que la Loi sur le personnel de la Confédération sont supprimées, par exemple les temps de repos plus courts entre deux prestations journalières. Ce sont désormais

les directives de la Loi sur le personnel de la Confédération qui s'appliquent.

Commission pour la santé et la diversité

Tous les points en suspens n'ont pas encore été réglés. Dont les futures réglementations retraite, différentes questions relatives à la protection de la santé, comme les gilets pare-balles et des allègements pour des employé-e-s plus âgé-e-s, et des améliorations en matière de conciliation entre vie privée et professionnelle. Tandis que les réglementations retraite vont devoir être discutées avec le Conseil fédéral, les autres points seront abordés dans une commission paritaire avec l'OFDF.

Quelle est la suite ?

Tout vient à point à qui sait attendre ? Chez transfair, ce sont les membres qui en décident. Ils et elles ont pu voter sur le paquet de négociation. Toutes les informations sur cette décision et sur les prochaines étapes sont disponibles sur notre site internet.

Texte : Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

Assemblée de branche Administration publique

La prochaine assemblée de branche Administration publique aura lieu le **19 octobre 2023**. Elle se tiendra sur l'aérodrome militaire d'Alpnach et est ouverte aux membres intéressés de la branche. En cas d'intérêt, inscris-toi auprès de Gaby Möhl (gaby.moehl@transfair.ch).

Administration fédérale sous pression

Les budgets dans le rouge, l'inflation et les politiciens bourgeois mènent la vie dure à l'administration fédérale.

L'administration fédérale va devoir faire face à des années difficiles : des années de vaches maigres avec des budgets dans le rouge et peu de marge de manœuvre pour les mesures salariales. Et ce, malgré la hausse du coût de la vie ! À l'approche des élections, les politiciens bourgeois se positionnent. Résultat : des interventions toxiques contre le personnel de la Confédération trouvent soudain une majorité.

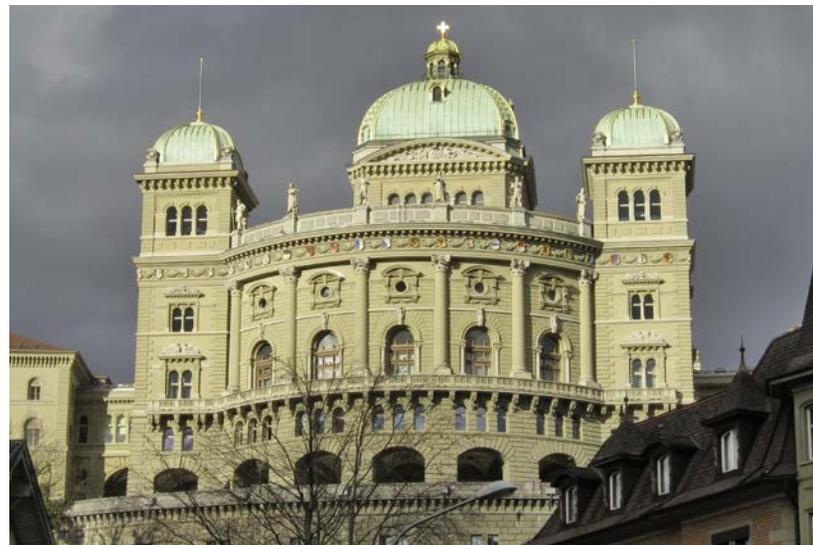
Commençons par la bonne nouvelle : les premières estimations de la Confédération concernant les comptes 2023 sont nettement meilleures que prévu. Le déficit budgété de 4,8 milliards de francs se réduit à « seulement » 1,5 milliard de francs. Cela donne un peu d'air. Mais la planification financière s'annonce sombre. La Confédération s'attend également à un déficit pour les années à venir.

Peu de marge de manœuvre financière

Les conséquences se font sentir. Les départements doivent réduire leurs crédits de personnel et de matériel de deux pourcent pour 2024. Et d'autres séries d'économies menacent. La pression sur le personnel de la Confédération augmente. Sans aucune compensation par le biais du salaire. Les négociations salariales avec la ministre des finances Karin Keller-Sutter sont encore en cours, mais cette dernière a déjà posé les premiers jalons dans le budget 2024. Un pourcent a été prévu pour les mesures salariales – dans le contexte d'un renchérissement pronostiqué de 2,3 pourcent ! transfair s'oppose à cette perte de salaire réel.

Pression accrue du parlement

Le parlement augmente lui aussi la pression. Que l'UDC s'en prenne au personnel de la Confédération n'est pas nouveau. Elle veut régulièrement réduire le crédit de personnel, détériorer les conditions de travail par le biais d'interventions parlementaires ou geler les effectifs. La plupart du temps, ces interventions radiales restent sans suite. Mais en cette année électorale, d'autres politiciens du camp bourgeois veulent se profiler sur le dos du personnel fédéral. C'est ainsi que, tout à coup, de telles interventions insensées obtiennent une majorité.



Attaques contre la caisse de pension

En 2022, l'UDC a déposé trois interventions demandant une réduction des contributions de l'employeur à la caisse de pension. Les conséquences sont dramatiques. L'intervention la plus radicale aurait entraîné une baisse des rentes de plus de 40 pourcent ! En unissant leurs forces, les syndicats sont parvenus à empêcher cette intervention absurde. Le Conseil national a adopté les deux autres objets à la mi-juin ; avec l'aide des autres partis bourgeois. Ces motions entraînent elles aussi une baisse des rentes pouvant aller jusqu'à 20 pourcent. transfair va maintenant s'engager auprès du Conseil des États pour que ces interventions soient stoppées.

Voter en connaissance de cause !

Peu avant les élections, les politiciens bourgeois tombent les masques. Les attaques contre le personnel de la Confédération devraient constituer un avertissement suffisant : il est important de savoir qui nous envoyons au parlement pour les quatre prochaines années. Car ce sont ces politiciennes et politiciens qui décident des conditions de travail à la Confédération. Choisissons donc judicieusement ! Les articles à partir de la page 6 peuvent servir d'inspiration.

Texte : Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique

Rencontre de partenariat social

Des discussions régulières et constructives renforcent le partenariat social.

Ces derniers mois et semaines, transfair a initié différentes discussions de partenariat social avec les instituts de recherche du domaine des EPF. Les partenaires sociaux ont échangé des informations importantes et transfair a pu faire part des préoccupations de ses membres, directement et au plus haut niveau.

transfair a mis à profit les mois d'été plus calmes pour rencontrer ses partenaires sociaux du domaine des EPF. De telles rencontres sont importantes pour instaurer la confiance dans le partenariat social, grâce à des discussions constructives et transparentes, pour échanger des informations pertinentes et pour faire valoir les demandes des membres.

En juillet et août, transfair s'est déjà rendu à l'Institut Paul Scherrer (PSI) et à l'Institut des Sciences et Technologies de l'eau, EAWAG. Dans les prochains mois, d'autres rencontres auront lieu avec l'EPF Zurich, avec l'Empa, avec l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage ainsi qu'avec l'EPFL.

Incertitude financière

L'actuelle situation financière morose est un thème omniprésent dans tous les instituts de recherche du domaine des EPF. Le domaine des EPF doit faire face à plusieurs difficultés : le Conseil fédéral veut renoncer à la budgétisation de la contribution obligatoire pour Horizon Europe dès 2024, le domaine des EPF ne reçoit aucune compensation du renchérissement et doit économiser 2 pourcent sur les crédits de personnel et de matériel. Une situation difficile à laquelle certaines institutions, comme le PSI ou l'EPFL ont d'ores et déjà réagi par de premières mesures. Lors de fluctuations naturelles, les nouveaux engagements y sont davantage examinés. Cela vaut également pour la prolongation de contrats à durée déterminée qui arrivent à terme. Toutes les dépenses sont réduites dans la mesure du possible.

transfair a clairement exprimé ses inquiétudes quant aux conséquences potentielles de ces mesures sur le personnel : il ne doit pas y avoir de suppression de postes, ni d'augmentation de la charge de travail pour le personnel en place. transfair va suivre de près la mise en œuvre des mesures afin de protéger les conditions de travail du personnel du domaine des EPF.

Préoccupations des membres

Les rencontres entre partenaires sociaux sont également l'occasion de faire part des préoccupations des membres directement auprès des responsables RH des instituts de recherche et de trouver des solutions en cas de problèmes. Parmi les thèmes que transfair a récemment abordés figurent par exemple les possibilités de modèles de retraite partielle, la compensation du renchérissement sur les allocations, les rapports sur les évaluations du personnel et les chiffres relatifs à la santé, ou encore la participation de l'employeur aux frais de téléphone mobile.

Tu travailles dans le domaine des EPF et as une demande que transfair pourrait faire entrer dans un prochain entretien de partenariat social ? Prends directement contact avec Olivia Stuber, chargée du partenariat social avec le domaine des EPF (olivia.stuber@transfair.ch).

Texte : Olivia Stuber, collaboratrice scientifique



Élections CoPe à la Poste

Les candidat-e-s ont besoin de ta voix !



Martin Rüegg, CarPostal Embrach



Ernestina Casini, SD Bellinzona



David Monnin, OD Biel/Bienne

Le 8 novembre auront lieu dans toute la Suisse et sur 75 sites de la Poste les élections de la commission du personnel (CoPe). Ces 8 candidat-e-s de transfair comptent sur ton soutien, que ce soit avant l'élection ou le jour J.

Le partenariat social avec la Poste et la CoPe se complètent : c'est pourquoi il est important que les intérêts du personnel soient aussi défendus par des membres de transfair. transfair se réjouit de soutenir les 8 candidates et candidats engagés, issus des unités Services logistiques, RéseauPostal et CarPostal de toute la Suisse. transfair croise les doigts pour les prochaines élections, pour tous les membres qui se présentent à l'élection !



Cristian Colangelo, CLT Genève



Ahmed Athmouni, CLT Genève



Domenico D'Orio, CarPostal Arc lémanique

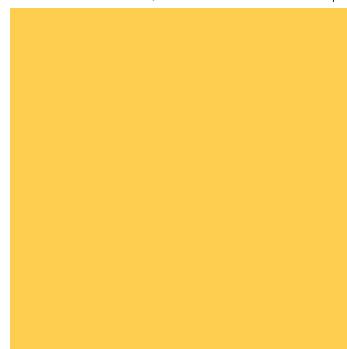
Texte : Diego Frieden,
responsable suppléant de la branche Poste/Logistique



Birgit Venetz, CarPostal Haut-Valais



Paolo Rigon, CarPostal Bellinzona





Vers de nouveaux horizons

Congrès de branche 2023 à Genève

Le congrès annuel de la branche Poste & Logistique a eu lieu le 15 septembre 2023. Le thème principal « Vers de nouveaux horizons » promettait une journée passionnante avec des discussions sur la nouvelle convention collective de travail (CCT) 2025, l'avenir du marché postal et de la logistique et l'orientation politique après les élections nationales de l'automne. L'exposé de Jeannine Gmelin, la rameuse suisse la plus titrée de tous les temps, s'intégrait parfaitement dans ce cadre.

L'accueil chaleureux des deux co-présidents Franz Rothacher et Joachim Hermann a donné le coup d'envoi du congrès de branche 2023. Vers de nouveaux horizons : cette devise était le fil rouge de la journée. Une partie immuable du congrès est la commémoration de tous les membres fidèles et de longue date qui sont décédés l'année dernière.

La nouvelle CCT 2025

Kerstin Büchel, responsable de la branche Poste & Logistique, met tout de suite l'accent sur le sujet le plus important du jour : les négociations pour la CCT 2025 qui débutent en septembre 2023. Il ne s'agit pas seulement de la CCT faitière qui comprend surtout des aspects juridiques pour la gestion du partenariat social. La CCT Poste CH ainsi que la CCT PostFinance font également l'objet de négociations.

Un coup d'œil sur le calendrier montre que pas moins de 14 sessions de négociation sont d'ores et déjà agendées jusqu'à fin mai 2024. L'objectif des partenaires sociaux est de finaliser, d'ici la fin du deuxième trimestre 2024, des conventions qui pourront ensuite être soumises pour approbation aux membres. La nouvelle CCT devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2025.

Les négociations à venir sont une tâche herculéenne. Il s'agit de peser les différents besoins, souhaits et points de vue, de trouver des compromis, de tendre la main et de défendre les positions avec ténacité. transfair s'y prépare intensément depuis le début de l'année. Mais ce sont les membres, c'est-à-dire les employé-e-s de la Poste et leurs besoins, qui sont décisifs. Afin de savoir exactement où le bât blesse, où des améliorations ou des adaptations sont nécessaires et où tout se passe « sans accroc », transfair a réalisé un grand sondage CCT en juillet 2023. Les membres de transfair et le personnel non syndiqué de la Poste ont pu donner leur avis. Sur la base de ce sondage, transfair a défini des champs d'action. Diego Frieden, responsable suppléant de la branche, les a présentés au congrès de branche. Après une discussion animée, le syndicat transfair a reçu des retours clairs de ses membres et peut ainsi formuler des orientations, des revendications claires, déterminer des stratégies et définir des lignes rouges. transfair se concentrera sur les champs thématiques suivants :

- durée du travail & organisation du travail
- vacances & primes de fidélité
- conciliation entre travail & famille/temps libre avec les aspects partiels de la planification ou des conditions cadre pour le télétravail
- protection de la santé
- formation continue & employabilité
- participation du personnel

L'équipe de négociation va tout mettre en œuvre pour négocier une nouvelle CCT moderne qui réponde aux besoins des membres et du personnel de la Poste. La délégation de négoc-

ciation se compose de salarié-e-s de transfair et de membres de la base issus de tous les domaines de la Poste.

Les membres veulent la compensation du renchérissement
transfair était satisfait du résultat des dernières négociations salariales, compte tenu de la situation de la Poste. Pour les négociations salariales à venir, transfair poursuit de nouveau un objectif clair : le renchérissement doit impérativement être compensé ! transfair base cette revendication sur la résolution adoptée lors du congrès de transfair 2023. Celle-ci constitue également la base des revendications salariales dans les autres branches. Plus d'informations à ce sujet à la page 5.

Vers de nouveaux horizons avec la sportive de haut niveau Jeannine Gmelin

Kerstin Büchel avait organisé la venue d'une conférencière surprise. Jeannine Gmelin prend au mot le thème principal du congrès de branche. En tant qu'ancienne rameuse professionnelle, elle sait ce que cela signifie de travailler avec ténacité pour atteindre un but, de tirer le meilleur parti de conditions cadre exigeantes et de se surpasser, même quand la vie prend un cours totalement inattendu.

Où vont la Poste & le marché de la logistique ?

Avec Greta Gysin, présidente de transfair et conseillère nationale, transfair s'est posé la question de l'avenir de la Poste et des autres acteurs du marché de la logistique. La présidente a répondu à cinq questions passionnantes. D'autres acteurs du secteur de la logistique ont également répondu en faisant une brève déclaration sur l'avenir du marché de la logistique.

Résolution sur le marché postal et de la logistique de l'avenir
transfair veut un marché postal et de la logistique plus juste et prospère, qui soit au service de la population suisse et de l'économie. Le syndicat demande que le développement de ce marché se fasse dans le cadre du partenariat social et que la numérisation profite à tout le monde, notamment au personnel qui s'engage au quotidien. Le syndicat transfair exige que la Poste conserve son rôle de leader au sein du marché postal et de la logistique, qu'elle reste propriété de la Confédération et qu'elle garantisse le service universel avec des ressources suffisantes.

Texte : Aline Leitner,
responsable Communication



Scanne le QR code pour voir les messages vidéo.

Save the Date

Le prochain congrès de branche aura lieu le 13 septembre 2024 à Wettingen (AG). Réserve cette date dès maintenant.





Planzer

Nouvelle CCT

Le personnel de Planzer Colis bénéficie de nouvelles conditions d'engagement.

Au milieu de l'année, les partenaires sociaux ont achevé avec succès les négociations CCT qui étaient en cours depuis début 2023. À partir du 1er octobre 2023, les quelque 450 employé-e-s de Planzer Colis bénéficieront d'une CCT et – sous réserve de l'approbation de tous les organes compétents – de meilleures conditions de travail. transfair est satisfait du résultat.

Le partenariat social avec Planzer Colis est encore jeune. La conclusion positive des négociations CCT est d'autant plus réjouissante. Avec une CCT équilibrée, Planzer Colis montre l'exemple dans la branche de la distribution. Cette CCT est le résultat de discussions entre partenaires sociaux qui ont commencé au début de l'année. Durant près de six mois, les trois parties ont négocié de manière ferme, mais juste. Les trois partenaires sociaux sont satisfaits du résultat.

Voici les améliorations

Avec l'entrée en vigueur de la CCT « Planzer Colis » le 1er octobre 2023, les salarié-e-s profitent de manière anticipée d'acquis qui ne seront introduits qu'avec l'entrée en vigueur de la CCT Distribution. De plus, les meilleures conditions d'engagement spécifiques à l'entreprise familiale ont pu être ancrées dans la CCT. Les points essentiels de la CCT sont l'augmentation des salaires minimums, des réglementations sur le temps de travail annuel et sur la planification des affectations ainsi que la réduction de la durée du travail hebdomadaire de généralement 48 à 44 heures. Cette réduction n'entraîne aucune baisse de salaire pour le personnel. Il en résulte

une augmentation indirecte du salaire : moins de travail pour le même salaire. Avec ces éléments, transfair est parvenu à améliorer sensiblement la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les salarié-e-s.

La conclusion de transfair

Le nouveau partenariat social a prouvé qu'il est possible de relever ensemble des défis ambitieux. La CCT apporte une amélioration tangible des conditions de travail : certaines conditions sont d'ores et déjà supérieures au futur niveau minimum de la CCT Distribution. transfair se réjouit de la nette amélioration qu'apporte cette CCT aux conditions de travail des salarié-e-s et est convaincu que l'entreprise familiale Planzer a ainsi pu donner un signal pour se positionner en tant qu'entreprise responsable et sociale dans la branche. Cela va renforcer l'entreprise à long terme. transfair est particulièrement satisfait car la nouvelle CCT apporte une amélioration à l'ensemble du personnel : toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs profitent par exemple de la réduction de la durée du travail hebdomadaire, sans réduction de salaire.

Un grand merci !

Le syndicat transfair remercie toutes les personnes qui ont participé aux négociations pour leur engagement.

Texte : Urs Jungen,
responsable région Est

Développement de la police des transports

transfair exige que les ressources pour la TPO des CFF soient enfin augmentées.

Lors du congrès de branche en novembre 2017, transfair avait déjà présenté diverses revendications pour une meilleure protection du personnel des transports publics. Il était déjà clair à l'époque que la police des transports (TPO) constitue l'élément de sécurité central. Du point de vue de transfair, les CFF sont trop frileux en ce qui concerne le développement de la TPO.

Augmenter sensiblement les ressources de la TPO

En principe, voyager en transports publics en Suisse est très sûr. C'est ce qui ressort des sondages sur la sécurité réalisés auprès des passagers. D'un côté, il y a les clients. Et de l'autre côté le personnel de terrain très exposé, qui est en service à toute heure du jour et de la nuit. Contrairement aux CFF, transfair estime qu'il faut agir davantage pour protéger le personnel contre le harcèlement et les agressions. Si la sécurité des clients et surtout du personnel est vraiment une priorité, comme ne manquent pas de le souligner les CFF, il n'y a pas d'autre solution que d'augmenter sensiblement les forces dévolues à la TPO.

Il existe aujourd'hui des offres de cours externes pour la gestion de situations difficiles ou une procédure à suivre en cas d'agression contre le personnel. transfair est cependant d'avis que les deux, la prévention et la gestion des cas pour soutenir le personnel, peuvent être améliorées. Les membres de transfair souhaitent une présence accrue et une prise en charge de certaines tâches par la TPO. D'autant plus que l'effectif dans l'assistance clientèle est trop faible selon transfair. En cas d'incident, il se peut donc malheureusement qu'aucun-e collègue de travail ne soit disponible.

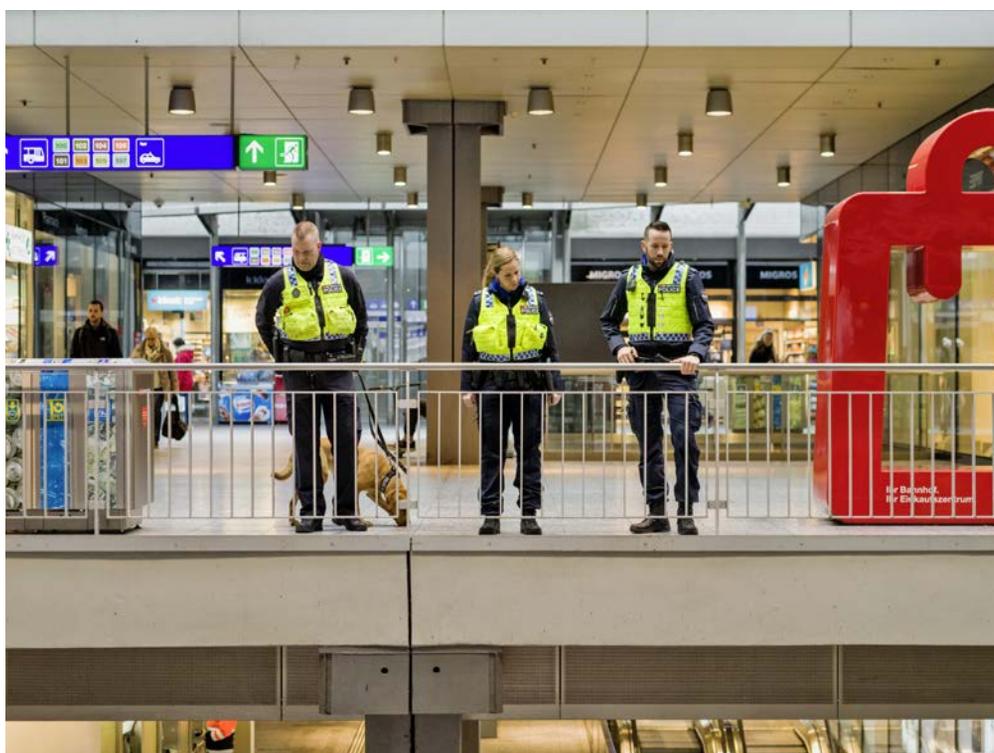
Objectif pas encore atteint

Chaque incident est un incident de trop. L'objectif doit être de réduire le nombre de cas ou de les empêcher de se produire. Pour faire diminuer le nombre d'incidents, les CFF doivent investir davantage dans les ressources humaines. De l'avis de transfair, le nombre de cas ne baissera que lorsque les CFF mettront en œuvre les mesures suivantes :

1. recrutement renforcé de nouvelles policières et de nouveaux policiers pour la police des transports ;
2. augmentation continue de l'effectif du personnel TPO ;
3. effectif solide du personnel roulant avec réserves ;
4. mesures de formation et de perfectionnement (prévention) ;
5. gestion centralisée et complète des cas.

transfair demande aux CFF de faire avancer ces points plus activement et d'impliquer les partenaires sociaux.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics





Éviter les accidents du travail dans les TP

transfair soutient la culture de la sécurité avec sa propre charte.

Alors que le rapport sur la sécurité de l'Office fédéral des transports (OFT) avait déjà révélé un grand nombre d'accidents du travail dans les transports publics en 2021, 2022 a également été une année noire marquée par des accidents graves. L'OFT exige des mesures supplémentaires de la part des entreprises ferroviaires. transfair a formulé ses propres principes en matière de culture de la sécurité dans les transports publics.

L'OFT estime que la responsabilité incombe aux entreprises

Lors du congrès de branche en novembre 2022, transfair a discuté avec des représentant-e-s de la branche et l'OFT des causes du nombre élevé d'accidents du travail graves. Les principaux facteurs qui influencent la sécurité ont pu être identifiés, notamment dans l'organisation du travail sur les chantiers réalisés en cours d'exploitation et dans la zone des voies. À l'issue de la discussion, les délégué-e-s présent-e-s ont adopté une résolution visant à améliorer la culture de la sécurité. L'OFT et l'Union des transports publics (UTP) considèrent également que le contenu de la résolution de transfair contribue de manière importante à l'amélioration de la sécurité. En revanche, l'OFT et l'UTP sont de l'avis que l'élaboration d'une charte de la culture de la sécurité n'apporterait pas de plus-value pour toutes les entreprises, car celles-ci ont des situations de départ trop différentes et il serait difficile de trouver un dénominateur commun pour une charte.

Une fois de plus, il a été communiqué à transfair que chaque entreprise est responsable de sa propre sécurité et de l'application d'une culture de la sécurité. Ni l'OFT ni l'UTP ne veulent imposer quoi que ce soit aux entreprises. transfair n'est pas de cet avis ! À noter qu'il existe déjà une charte de la culture de la sécurité au niveau européen que les entreprises ferroviaires suisses peuvent adopter volontairement.

La charte sur la culture de la sécurité de transfair

Ce contexte est l'occasion pour transfair d'élaborer sa propre charte sur la culture de la sécurité. Ainsi, transfair étaye clairement et simplement la sécurité comme priorité absolue dans les transports publics, avec quelques principes directeurs pour les cadres et les collaboratrices et collaborateurs. La charte couvre les domaines suivants :

Pour les entreprises et les cadres

- Planification : prévoir suffisamment de temps et de réserves de temps dans toutes les étapes du travail.
- Organisation du travail : créer des conditions de travail sûres et fiables.
- Information : communiquer les informations relatives à la sécurité de manière simple et compréhensible.
- Présence : assurer une présence régulière sur les lieux de travail.
- Gestion des erreurs : promouvoir une culture de l'erreur et l'équité.

Pour les collaboratrices et collaborateurs

- Annonces : promouvoir la culture de l'annonce des incidents.
- Formation : suivre régulièrement des formations relatives à la sécurité.
- Attention : éviter les distractions.

L'OFT, en tant qu'autorité de surveillance, s'est également fixé comme objectif de renforcer ses activités de contrôle. transfair est impatient de voir si l'OFT passera de la parole aux actes. Nous allons informer sur la charte de la culture de la sécurité dans une newsletter séparée.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

L'enquête CCT CFF et CFF Cargo est en cours

transfair interroge ses membres CFF sur les améliorations souhaitées dans les conventions collectives de travail.

À la mi-septembre 2023, transfair a lancé son sondage sur les conventions collectives de travail (CCT) au moyen d'une newsletter et d'un affichage info. Les actuelles CCT sont en vigueur jusqu'à fin avril 2025. L'objectif est de connaître l'avis des employé-e-s CFF sur le contenu d'une CCT moderne. L'enquête est en cours jusqu'au 15 octobre 2023.

Mise en perspective du sondage CCT

La sixième édition des CCT CFF et CFF Cargo est en vigueur depuis le 1er mai 2019 et garantit les conditions de travail de quelque 29'000 salarié-e-s. À la fin avril 2025, les conventions pourront pour la première fois être dénoncées, ou elles seront prolongées tacitement. Afin d'être prêt pour une éventuelle évolution vers une « CCT no. 7 », il est important d'impliquer au plus tôt les membres actifs dans la profession. Les résultats du sondage vont permettre à transfair de connaître les champs d'action et les revendications pour des négociations.

Le monde du travail évolue, mais pas que pour le mieux. L'augmentation du stress lié au travail qui ressort de nombreuses statistiques est inquiétante. Les exigences élevées, des réorganisations permanentes et la difficulté de concilier le travail avec d'autres activités y contribuent. Les jours d'absence pour cause de maladie sont élevés dans certains secteurs des CFF et pèsent sur l'ensemble du personnel. Il faut donc accorder un rôle plus central à la santé des salarié-e-s. En outre, les jeunes générations entrent dans la vie professionnelle avec des idées différentes, tandis que les spécialistes manquent pour des raisons démographiques.

Contenus du sondage

Outre les questions structurelles sur l'appartenance à l'organisation, l'âge et l'ancienneté, la langue et le taux d'activité, la plupart des questions portent sur des sujets pertinents. Elles se répartissent grossièrement entre les thèmes liés à l'organisation du travail et les thèmes matériels :

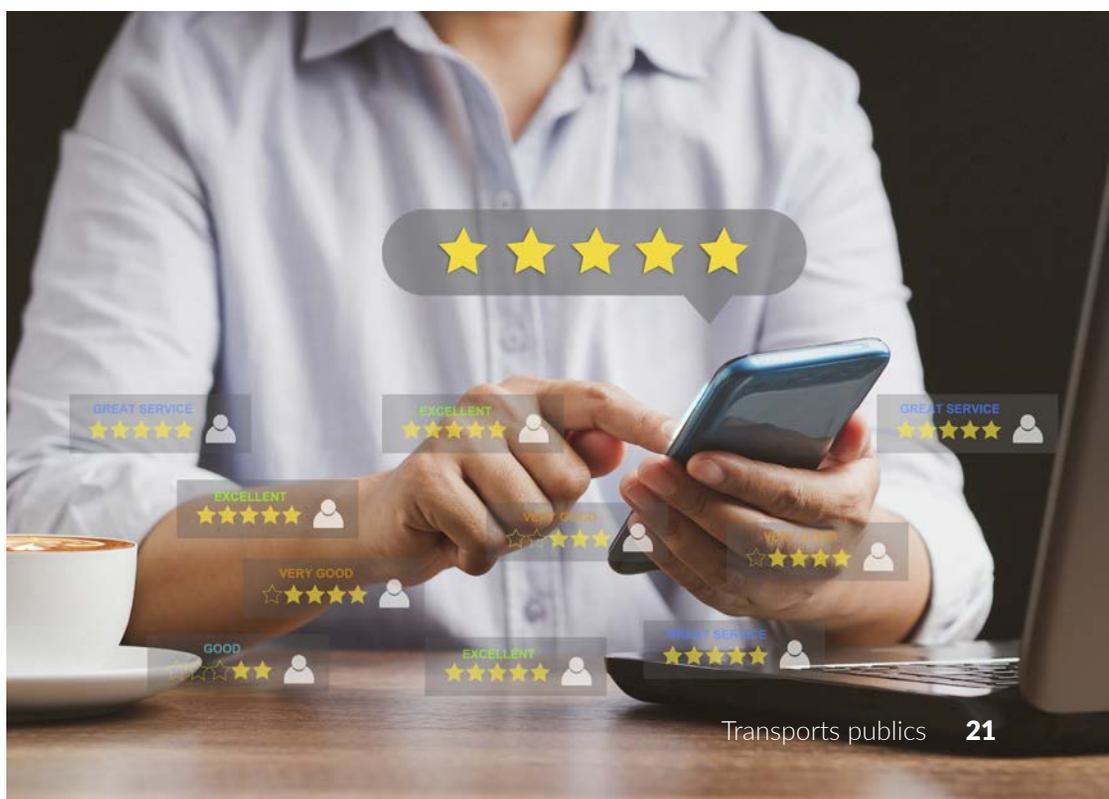
Les questions relatives à l'organisation du travail mettent l'accent sur la durée du travail, les modèles de travail et la protection de la santé. La durée hebdomadaire et journalière du travail est élevée, ce qui doit être remis en question du point de vue des sciences du travail. Par ailleurs, il faut mieux tenir compte de la protection de la santé. Et la conciliation entre travail et famille, ou d'autres activités, gagne en importance.

Les questions matérielles concernent le salaire, les allocations, les vacances et le développement du personnel. L'enquête se termine par un point sur la participation.

La participation est ouverte aux membres de transfair qui travaillent activement aux CFF ou chez CFF Cargo. En remerciement pour la participation, trois bons pour une Hotelcard seront tirés au sort.

Texte : Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Scanne le QR code
pour participer au
sondage.



Agenda

Bien informé-e

Info Magazine 2023 & 2024

Prochaines parutions :

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

N° 1, 11 mars;
délai d'insertion : 30 janvier 2024

N° 2, 24 juin;
délai d'insertion : 7 mai 2024

N° 3, 23 septembre;
délai d'insertion : 13 août 2024

N° 4, 9 décembre;
délai d'insertion : 29 octobre 2024

Toutes les branches

Pensionierte Bern Besinnlicher Jahresschluss Dienstag, 12. Dezember 2023

Dauer von 14 bis ca. 17 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz. Die Einladungen werden etwa vier Wochen vor dem Anlass versendet. Wer einen musikalischen Beitrag präsentieren, eine Weihnachtsgeschichte erzählen oder eine andere Darbietung geben möchte, darf sich bei Charles Furrer melden. Helfende Hände sind willkommen.

Infos gibt es bei:

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

Freizeitkommission transfair

49. Langlauf- und Winterwanderferien-woche in Pontresina

Sonntag, 21. bis Samstag, 27. Januar 2024
Hotel Engadinerhof, 6 Nächte, Halbpension. Anmeldeschluss: 30. November 2023.

Detaillierte Programme und Auskunft bei:

Robi Unternährer, Friedhofstr. 41,
4127 Birsfelden. T 061 312 48 67,
romunt@bluewin.ch

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Besuch der Klosterbibliothek in Mariastein Montag, 6. November 2023

Treffpunkt 12.40 Uhr Bahnhof SBB Basel. Basel ab 13.05 Uhr mit Tram Nr. 10 nach Flüh, weiter mit Bus 69 nach Mariastein. Um 14 Uhr Führung in der Klosterbibliothek. Dauer ca. 1 Stunde. Anschliessend geht es ins Restaurant Lindenhof zum Z'vieri.

Infos gibt es bei:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Weihnachtsessen Altersheim Stiftung Hofmatt, Münchenstein Montag, 4. Dezember 2023

Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstrasse 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 24. November 2023 bei:

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

Transports publics

Pensionierte Sektion Basel

Wanderung nach Therwil

Mittwoch, 8. November 2023

Zürich HB ab IC 3 um 8.34 Uhr. Treffpunkt um 9.40 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB. Mit Tram Nr. 10 bis Schloss Bottmingen. Kaffeehalt im Restaurant Station. Anschliessend wandern wir ca. 1 Stunde nach Therwil (alles flach) ins Restaurant Grossmatt zum Mittagessen.

Anmelden bis 5. November 2023 bei:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07,
M 076 518 68 64

Fachgruppe Lokpersonal

Jahresversammlung im Hotel

Waldstätterhof in Luzern

Samstag, 4. November 2023

Dauer: 9.30 bis 13 Uhr mit anschliessendem gemeinsamem Mittagessen.

Infos und Anmeldung bei:

Beat Schumacher, beschum@bluewin.ch

Jeunesse : événement estival 2023

En juillet 2023, la jeunesse de transfair s'est retrouvée pour une course de karting à Lyss, sur la piste la plus spectaculaire de Suisse. Avant le coup d'envoi, l'adrénaline était palpable parmi le groupe hétéroclite. Vêtu d'un gilet de sécurité, le photographe maison, Hanspeter Hofer, s'est posté au bord de la piste pour prendre de superbes photos sous les meilleurs angles. À l'issue de deux courses de qualification, une véritable ambiance de Formule 1 s'est installée. À la clé de grande finale : de magnifiques prix d'une valeur de plus de 1000 francs. Après une course finale passionnante - y compris une panne et un dommage au moteur - Daniele Grandi a été couronné vainqueur. transfair le félicite chaleureusement et se réjouit déjà de la prochaine sortie estivale.



Mise en scène de négociations CCT Swisscom

Après une phase de test d'un an, le printemps 2023 s'annonçait passionnant pour les apprenti-e-s de Swisscom. transfair a rendu visite à la relève de Swisscom et a mené – pour la toute première fois – des négociations fictives pour la CCT Swisscom. Ce jeu de rôle proche de la pratique, spécialement mis sur pied par transfair pour les apprenti-e-s, a permis aux jeunes de se faire une idée du quotidien syndical. Les participant-e-s, réparti-e-s en deux équipes, ont consciencieusement préparé leurs négociations CCT. Cette journée proche de la réalité a permis aux jeunes de mieux comprendre comment naissent leurs conditions d'engagement, à quoi sert un bon partenariat social et à quel point il est difficile de concilier les besoins du personnel avec ceux de l'employeur. La journée fut un succès et les prochaines dates pour 2024 sont déjà en cours de planification.



Ressources humaines

Depuis le 1^{er} août 2023, Aidan Uebelmann est venu renforcer l'équipe de la région Est en tant que secrétaire régional chargé notamment de recruter des membres. transfair se réjouit de la collaboration avec Aidan et lui souhaite la cordiale bienvenue.

Pour finir



Mieux les syndicats sont représentés, mieux le personnel est protégé

Durant la législature 2019-2023, la majorité de droite du Parlement a augmenté l'âge de la retraite des femmes, sans égalité des salaires entre les femmes et les hommes, ni hausse des rentes. Cette majorité bourgeoise déploie de grands efforts pour saper le 1^{er} et 2^{ème} pilier au profit du 3^{ème} alors qu'il ne concerne que les couches les plus aisées de la population. Les attaques contre les conditions de travail, par exemple avec des propositions d'augmentation du temps de travail, sont incessantes.

Les droits des travailleurs et des travailleuses doivent donc être mieux protégés au Parlement. Nous devons garantir des conditions de travail sûres et des horaires qui permettent une vie familiale sereine. La bonne santé doit être une priorité, surtout quand le réchauffement climatique pèse terriblement sur les travailleurs et travailleuses. Il est essentiel d'introduire un salaire minimal national de 25.-/heure, dans toutes les branches. De plus, il est temps que nous atteignons l'égalité salariale, avec des contrôles contraignants et transparents, ainsi que des sanctions pour les entreprises tricheuses.

Pour y parvenir, votre soutien est essentiel ! Les forces syndicales montent la garde au Parlement et permettent d'obtenir plus de droits. Plus le nombre d'élue-s des « Syndicats » est grand le 22 octobre 2023, meilleure sera la protection des travailleurs et travailleuses.

Léonore Porchet

Vice-présidente Travail.Suisse & conseillère nationale



EQE SUV

EXCLUSIF: RABAIS FLOTTE POUR LES MEMBRES TRANSFAIR.

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



En profiter
maintenant



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

