

PROFIL

MAI 2022

LE SYNDICAT
TRANSFAIR.CH



Rétrospective et perspectives
AVEC LE SYNDICAT

INDÉPENDANT.
COURAGEUX.
FIABLE.

TABLE DES MATIÈRES

POLITIQUE



04

POSTE/LOGISTIQUE



07

TRANSPORTS PUBLICS



10

ADMINISTRATION PUBLIQUE



13

ICT



16

TRANSFAIR



19

Couverture

© Gaby Möhl/transfair

Impressum

Éditeur: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch. Conception, texte et rédaction: Aline Leitner et Lea Lüthy. Images: Gaby Möhl. Traductions: Cécile Jacq, www.jacq.ch. Typographie: Manuela Krebs. Imprimerie: RITZ CROSSMEDIA AG, www.ritz.ch.

ÉDITORIAL



TANJA BRÜLISAUER
GESCHÄFTSFÜHRERIN transfair

CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR

«Le renversement de tendance en matière de croissance du nombre de membres s'est confirmé. En 2021, transfair a grandi et envisage l'avenir avec plus de force.»

transfair a réussi en 2021 quelque chose d'assez unique dans le monde syndical : une croissance positive du nombre de ses membres. L'excellent travail de transfair se ressent dans cette évolution positive.

Ce signal réjouissant renforce et motive, et montre que transfair est sur la bonne voie avec sa vision, ses valeurs et ses revendications. Le syndicat trouve toujours le bon ton dans sa manière de négocier, de positionner les revendications et de représenter les membres dans des cas individuels. transfair est convaincu que ce positionnement fait partie de la recette du succès.

Le succès de transfair en 2021 ne s'est pas limité au nombre de ses membres. En 2021, transfair a pu célébrer quelques réussites : le nouveau partenariat social avec les chemins de fer appenzellois, la nouvelle CCT CarPostal ou la conclusion des négociations sur le nouveau système salarial pour les CFF et CFF Cargo, par exemple. En matière de prévoyance professionnelle, transfair est également sur la bonne voie : dans les caisses de pension Poste et PUBLICA, transfair fête d'importants succès électoraux et dans la branche ICT, le syndicat lance une offre de conseil pour la retraite anticipée dont l'ensemble du personnel de Swisscom, cablex et localsearch peut profiter gratuitement.

En 2022, transfair continue à mettre l'accent sur l'obtention d'améliorations pour le personnel organisé dans ses branches. Exigeant, mais toujours avec respect ; critique et toujours constructif ; car nous savons tous que «c'est le ton qui fait la musique».

POLITIQUE



« ENSEMBLE CONTRE LES FAUSSES NOTES DANS LE MONDE DU TRAVAIL : transfair A NÉGOCIÉ AVEC SUCCÈS, ACCOMPAGNÉ SES MEMBRES ET SU GAGNER DE NOUVEAUX MEMBRES ! »

ENGAGÉ POUR L'ÉGALITÉ

GRETA GYSIN,
CO-PRÉSIDENTE DE transfair

2021 a été une année intense. transfair s'est penché sur les changements induits par le Covid-19 dans le monde du travail, tant sur le plan politique que sur celui du partenariat social, et s'est engagé en faveur de l'égalité de différentes manières.

Le monde du travail en mutation

Le coronavirus a bouleversé notre monde et durablement modifié la manière dont nous travaillons, quand, comment et où. Le télétravail est à la fois une malédiction et une bénédiction. Les avantages sont nombreux, notamment la réduction du temps de déplacement jusqu'au lieu de travail, une plus grande autonomie et une plus grande flexibilité. Même si les aspects positifs pourraient l'emporter, transfair tire la sonnette d'alarme en ce qui concerne la santé : les formes de travail flexibles représentent un véritable risque pour la santé. Des mesures de protection et des conditions cadre claires sont nécessaires pour que le personnel soit protégé des effets négatifs sur les plans physique et psychique. C'est pourquoi Greta Gysin a déposé en 2021 une motion dans laquelle elle demande que le droit de ne pas être joignable pendant son temps libre soit ancré dans la loi. transfair a d'ores et déjà ancré avec succès ce droit explicite dans les conventions collectives de travail de la Poste, de Swisscom, des CFF et de CFF Cargo. Du point de vue de transfair, cette délimitation est juste et importante pour que le personnel puisse se reposer et déconnecter pendant son temps libre bien mérité.

Négociations salariales positives

Pendant toute la crise liée au Covid-19, le personnel du service public a assuré quotidiennement un service de base de haute qualité. Il fallait honorer ce tour de force par

des résultats salariaux positifs. transfair tire donc un bilan positif de « l'automne salarial » 2021. La plupart des partenaires sociaux ont répondu à la demande de transfair d'obtenir des augmentations générales des salaires. Même si la reconnaissance ne s'exprime pas uniquement par des moyens financiers, le salaire est une composante importante. Mais cette reconnaissance et cette gratitude ne se reflètent pas encore suffisamment dans les résultats salariaux. Cela doit changer pour 2022.

Garantir l'accès au personnel

En Suisse, les droits d'accès et d'information des syndicats et des associations du personnel sont ancrés dans la constitution fédérale. Ainsi, les représentants des travailleuses et des travailleurs ont accès au personnel et peuvent informer les membres existants et en recruter de nouveaux. Même si cet accès fonctionne chez la plupart des partenaires sociaux de transfair, il existe un potentiel d'amélioration. À l'ère du télétravail et du travail flexible, l'accès numérique via intranet ou des mailings devrait également être garanti. Mais ce n'est pas encore le cas partout. Certains partenaires sociaux refusent cette forme de communication, d'autres ne veulent même pas en discuter. transfair s'est adressé au Conseil fédéral pour connaître son avis sur la situation. Le Conseil fédéral ne voit pas la nécessité d'agir et informe que ce sujet devrait faire l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. Par conséquent, transfair va aborder ce thème sans relâche, afin que l'accès numérique soit garanti.

S'engager pour l'égalité

Même après le succès de la votation de 2020 sur le congé paternité, il y a encore des efforts à faire en matière d'égalité et de conditions favorables à la famille. Greta Gysin a

déposé deux motions visant à combler les lacunes du congé paternité. Elle demande ainsi un congé paternité en cas de décès de l'enfant et une meilleure protection contre le licenciement pour les pères. Les deux motions seront probablement traitées en 2022.

La Session des femmes 2021 a également montré qu'il y avait encore une marge de progression. Les 29 et 30 octobre 2021, pour la deuxième fois, 246 femmes de toutes les régions de Suisse ont pris place pendant deux jours dans la salle du Conseil national, discuté de demandes urgentes et ensuite remis des revendications concrètes au Conseil fédéral et au Parlement. transfair était représenté par Linda Rosenkranz, responsable de la communication à l'organisation faitière Travail.Suisse. Elle a mis l'accent sur la lutte contre la discrimination salariale et demandé des sanctions.

La loi sur l'égalité a certes été révisée, mais les directives de faire une analyse de l'égalité salariale, de la faire réviser et de communiquer les résultats au personnel et aux actionnaires ne sont pas contraignantes. Étant donné que la nouvelle loi n'est qu'un tigre de papier, Travail.Suisse a lancé la plate-forme pour l'égalité RESPECT8-3.CH en collaboration avec transfair et d'autres associations membres. Les entreprises peuvent s'y inscrire et prouver qu'elles sont des pionnières de l'égalité salariale et qu'elles respectent la loi.



PERSPECTIVES

Résister aux attaques contre l'AVS et les caisses de pension

En 2021 déjà, transfair s'était mobilisé et avait soutenu le référendum contre la réforme AVS21. transfair voit surtout d'un mauvais œil le relèvement de l'âge de la retraite des femmes. En effet, cet élément central doit permettre d'économiser environ 10 milliards de francs. Une part substantielle des coûts de ce paquet de réformes sera donc supportée par les seules femmes. Pour transfair, cela n'est pas acceptable. Aujourd'hui déjà, les femmes sont massivement désavantagées avec l'âge. Il est inacceptable qu'elles doivent encore passer à la caisse pour cette réforme. Le fait que les hommes soient également touchés négativement par la réforme de l'AVS (le versement anticipé de la rente n'est possible qu'à partir de 62 ans) est pour transfair une raison supplémentaire de s'engager de faire campagne pour un non à la réforme AVS21.

Protéger le service public

Les attaques contre le service public et ses prestations se multiplient, le climat politique se durcit. transfair continue à s'engager pour que les conditions cadre restent stables pour les entreprises offrant un service universel. La révision de la loi sur l'organisation de la Poste et la question de savoir ce qu'il adviendra de PostFinance en matière de services financiers, tels que crédits et hypothèques, sont des thèmes particulièrement préoccupants. transfair garde également à l'esprit l'évolution des dispositions relatives aux formes de travail plus flexibles dans les bases juridiques du personnel.

Mettre en œuvre la nouvelle stratégie

Lors de l'assemblée des délégués 2022, les membres de transfair ont adopté la nouvelle stratégie pour 2022-2026. Dans cette stratégie, transfair définit ses principales préoccupations et orientations, y compris politiques. Le syndicat concentre son engagement sur deux domaines, la politique du travail et le service public. De bonnes et justes conditions d'engagement, une protection de la santé étendue ainsi que des conditions cadre identiques pour tous les acteurs du service public sont les objectifs de transfair.

Gretka Gysin

POSTE/LOGISTIQUE



«LE PERSONNEL DE LA POSTE A FOURNI L'EXCELLENT SERVICE PUBLIC AUQUEL IL EST HABITUÉ, AU SERVICE DE LA POPULATION ET DE L'ÉCONOMIE SUISSES.»

La persévérance est récompensée: malgré toutes les difficultés, la CCT CarPostal a vu le jour avec de nombreuses améliorations. Et après une nouvelle année éprouvante marquée par des restrictions dues au coronavirus, les conditions de travail du personnel du géant jaune reviennent enfin à la normale.

Enfin sous toit:

la nouvelle CCT CarPostal SA

Fin 2020, les négociations pour la convention collective de travail (CCT) CarPostal et la convention des entreprises CarPostal (ECP) semblaient avoir échoué : les positions étaient trop divergentes. Mais transfair ne s'est pas avoué vaincu et s'est engagé avec succès pour une reprise des discussions. La lutte a été rude, mais le syndicat a tout de même réussi à conclure les négociations ! Avec la nouvelle CCT, le personnel est enfin mieux loti depuis le 1er janvier 2022 en ce qui concerne l'application des exceptions à la loi sur la durée du travail et, grâce à un nouveau modèle de temps de travail, vie professionnelle et vie privée peuvent être mieux conciliées. Les conditions de travail chez les ECP s'uniformisent et les différences entre le personnel au salaire horaire et mensuel disparaissent.

Un vent de fraîcheur souffle sur le conseil de fondation de la caisse de pension Poste

Les élections au conseil de fondation de la caisse de pension Poste n'ont pas été moins disputées. transfair a marqué des points avec une campagne sympathique sur site, auprès des électeurs. Le syndicat se réjouit que Luise Bornand représente les intérêts du personnel depuis le 1er janvier 2022. Elle est la plus jeune membre de cet organe et donne ainsi un signal pour la diversité, les

préoccupations des femmes et les solutions innovantes. Au nom du syndicat, elle s'engage pour une répartition des charges socialement acceptable entre les générations et pour une politique de prévoyance durable et saine.

La Poste verse (majoritairement) des salaires équitables aux femmes et aux hommes

En tant qu'un des plus grands employeurs de Suisse, la Poste a un rôle de modèle à jouer en matière d'égalité salariale. Et elle prend son rôle au sérieux ! L'analyse de l'égalité salariale réalisée en 2021 le montre : les différences salariales inexplicables entre hommes et femmes ont continuellement diminué depuis 2019 dans presque tous les domaines. En 2021, elles s'élevaient encore à 1,8 pourcent pour l'ensemble du groupe - une baisse de 0,9 pourcent par rapport à 2019. Une seule société du groupe continue à poser problème : chez Immobilier Management et Services (IMS), les différences de salaires inexplicables s'élèvent toujours à 8,9 pourcent. Pour que cette situation s'améliore, transfair entretient un dialogue permanent avec IMS.

Une résolution pour l'harmonisation des salaires – la Poste fait des concessions

Lors du congrès de branche en juin 2021, le syndicat a adopté la résolution sur l'harmonisation des salaires avant qu'une délégation la remette à la Poste. La réponse du groupe ne s'est pas fait attendre et a été un franc succès pour transfair. Comme le demandait le syndicat, les évolutions salariales restent possibles après la mise en œuvre de l'harmonisation salariale, même si la fourchette salariale cible est atteinte. Pour transfair, il est également décisif que les bas niveaux de salaire ne soient pas soumis à des réductions supplémentaires.

LE CHANGEMENT, UNE CHANCE

RENÉ FÜRST,
RESPONSABLE DE BRANCHE POSTE/LOGISTIQUE

Là aussi, la Poste a assuré que des mesures n'étaient prévues qu'à partir de l'échelon de fonction 8. De plus, un plan social est mis en place et les baisses de salaire sont compensées dans le temps. transfair est fier d'avoir pu obtenir des améliorations concrètes pour les personnes concernées et continuera à les accompagner dans ce processus exigeant.

L'équipe des responsables de branche a retroussé ses manches à la table des négociations et fait ses preuves

Depuis début 2021, Kerstin Büchel dirige le destin de la branche en tant que responsable suppléante de la branche, conjointement avec René Fürst. En tant qu'ancienne secrétaire générale du conseil d'administration de la Poste, elle connaît parfaitement le groupe et dispose déjà d'un vaste réseau de relations, ce qui est un avantage pour son nouveau rôle. La capacité de négociation et un engagement loyal, mais persévérant, en faveur des membres sont essentiels pour obtenir des améliorations concrètes. C'est pourquoi René Fürst a tenu à ce que sa nouvelle collègue soit présente à la table des négociations dès le début. Une tâche que Kerstin Büchel a maîtrisée avec brio, posant ainsi les jalons d'une succession réussie à la tête de la branche, après le départ à la retraite de René Fürst à la mi-2022. transfair remercie René Fürst de tout cœur pour son grand engagement et ses nombreuses réalisations pour la branche.

PERSPECTIVES

La CCT Distribution a du plomb dans l'aile

Les six employeurs et associations majeurs du marché de la logistique suisse ont fondé l'année dernière l'organisation patronale « Distribution Suisse », mais il n'existe pas de conditions de travail uniformes. Pour y remédier, des négociations ont été entamées pour aboutir à une CCT. L'objectif de transfair: toutes les personnes du domaine de la distribution des envois doivent être rémunérées de manière équitable et bénéficier de conditions de travail supérieures à la loi. Mais le secteur de la distribution et de la logistique se trouve dans une situation difficile encore aggravée par le coronavirus. transfair met tout en œuvre pour qu'une solution soit trouvée afin que le personnel de la distribution bénéficie de meilleures conditions de travail, uniformes.

Négociations CCT en cours: conditions de travail plus uniformes et meilleure couverture

Le renouvellement de la CCT Presto est actuellement en cours de négociation. En mars 2022, le secteur de la distribution matinale d'Epsilon a été transféré chez Presto. La nouvelle CCT doit en tenir compte et harmoniser les conditions de travail. La CCT d'IMS est également en cours de négociation. IMS emploie une grande variété de personnel - de l'agent de nettoyage aux spécialistes hautement qualifiés. transfair tient à ce que l'ensemble du personnel bénéficie de bonnes conditions de travail. Outre une plus grande égalité salariale entre hommes et femmes, l'accent est mis sur le plan social qui doit offrir une meilleure protection.

Exister sur le marché du travail avec un handicap

transfair met également l'accent sur des solutions pour le personnel de longue date à la production, souffrant de handicaps physiques ou psychiques. L'intention est toujours de permettre le maintien de l'emploi et d'accompagner les personnes concernées de manière à ce qu'elles puissent continuer à exister sur le marché du travail. transfair se focalise aussi sur la planification des missions pour les employés à temps partiel. Les réglementations concernant les jours bloqués doivent être appliquées de manière plus généralisée afin que le personnel puisse prévoir et concilier travail, autres obligations et temps libre.

La CCT avec Bus CH dans les starting blocks

Toutes les ECP doivent être soumises à une CCT et ainsi profiter de conditions de travail harmonisées - transfair mène de premières discussions à ce sujet cette année. Le syndicat s'engage pour que les sous-traitants bénéficient également d'exigences minimales ainsi que d'une CCT et pour qu'ils puissent travailler dans des conditions équitables, comparables à celles de leurs collègues.



TRANSPORTS PUBLICS



«LES ENTREPRISES DES TP SONT LES POSTES D'AIGUILLAGE DE NOTRE CLIMAT. transfair S'ENGAGE POUR LES MOYENS NÉCESSAIRES ET POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRAYANTES.»

2021 a encore été une année difficile pour les transports publics (TP), avec une fréquentation inférieure de 40 pourcent à celle d'avant la pandémie. Un soutien financier était indispensable et a demandé un engagement politique important. Il devient de plus en plus évident que les TP manquent de main-d'œuvre qualifiée. Pour répondre à ce problème, il faut des conditions de travail modernes et des offres ciblées pour la formation et le perfectionnement.

Les TP ont besoin d'un soutien politique

L'année passée, le travail politique en faveur des transports publics a été plus important que jamais – des aides financières étaient nécessaires de toute urgence. C'est pourquoi transfair a salué le deuxième paquet de soutien aux TP de 240 millions de francs. Le syndicat regrette que le trafic grandes lignes n'ait pas reçu de soutien et que les fonds pour le trafic voyageurs régional n'aient été alloués que pour 2021 au lieu de l'être jusqu'à ce que la demande se normalise.

Pour transfair, il n'est toujours pas acceptable que les entreprises des TP paient des cotisations à l'assurance-chômage mais n'aient pas droit aux indemnités de chômage partiel. C'est pourquoi Greta Gysin a déposé, au nom de transfair, une motion parlementaire.

Le transport de marchandises a également été au centre du travail politique du syndicat. Lors de son assemblée des délégués 2021, transfair a adopté la résolution «Pour vos marchandises, le rail!» avec des revendications concrètes: la répartition modale

doit être augmentée en faveur du transport de marchandises par le rail et il faut renoncer à l'objectif légal d'autofinancement – aussi en vue des objectifs climatiques de la Suisse. Greta Gysin a déposé une intervention parlementaire dans ce sens. En réaction, le Conseil fédéral présentera un rapport sur l'orientation du transport ferroviaire de marchandises.

CFF Cargo reprend le système salarial moderne des CFF

Après d'intenses négociations, il a été décidé que CFF Cargo reprenne le nouveau système salarial des CFF pratiquement à l'identique et l'introduise en même temps. Le syndicat approuve le fait que CFF Cargo continue d'évoluer sur la même voie que sa maison-mère en ce qui concerne le système salarial. Ce nouveau système salarial offre des améliorations induites par le marché pour le personnel des locomotives B et pour les cadres dirigeants et spécialisés. Les partenaires sociaux se sont également mis d'accord pour négocier, au cours du premier semestre 2022, la rémunération des nouveaux profils professionnels de la production.

transfair dit Oui à la CCT de CFF Cargo International

Les négociations CCT ont traîné en longueur et ont été difficiles : les positions de tous les partenaires sociaux étaient très divergentes, et il n'était pas facile de trouver un consensus. Pour transfair, le résultat des négociations n'est pas optimal dans tous les domaines. Néanmoins, le syndicat a approuvé le résultat après avoir pesé le pour et le contre, d'autant plus que CFF Cargo International veut à nouveau produire elle-même les prestations confiées à des tiers. La date de mise en œuvre de la nouvelle CCT n'a pas encore été fixée.

GRANDIR FACE AUX DÉFIS

BRUNO ZELLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE TRANSPORTS PUBLICS

Élargir stratégiquement le partenariat social

transfair a passé sa stratégie au crible et a examiné les partenariats sociaux supplémentaires qui pourraient renforcer sa propre ligne. À l'issue de deux ans de discussions internes et externes, c'est désormais officiel: transfair est un partenaire social officiel des chemins de fer appenzellois à partir du 1er janvier 2022. Cette entrée intervient au bon moment, car les dispositions existantes de la CCT d'entreprise vont être renégociées en 2022. Courant 2021, la section GRAT (Groupement romand des agents de train) a également rejoint transfair.

Congrès de branche 2021 – des solutions contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Le Congrès de branche s'est penché sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les TP. Des expert-e-s reconnu-e-s ont discuté des solutions lors d'une table ronde, et la résolution adoptée sur place montre comment il est possible de faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans les TP: des formations de base axées sur les exigences constituent la base, et des secondes formations ainsi que des formations continues orientées vers l'avenir permettent à tout le personnel, indépendamment de son âge, de s'imposer sur le marché du travail.

PERSPECTIVES

Zoom sur les profils professionnels dans la production de CFF Cargo

À la suite de la révision des profils professionnels des CFF, les descriptions de poste du personnel de manœuvre et des locomotives contiennent des domaines d'activité de plus en plus larges. Sans aucune amélioration côté salaire. La possibilité d'engagement plus flexible du personnel doit cependant avoir une certaine valeur – c'est pour cela que transfair s'engage dans de nouvelles négociations jusqu'à fin juin 2022.

Mise en œuvre : le nouveau système salarial entre en vigueur

Les CFF et CFF Cargo introduisent le nouveau système salarial le 1er juin 2022. Comme il est toujours possible qu'il y ait des erreurs lorsque des procédures en place depuis de nombreuses années changent, transfair accompagne étroitement cette modification et se tient à la disposition de ses membres pour répondre à leurs questions. Dans ce contexte, les négociations salariales de novembre 2022 joueront un rôle central afin que les mécanismes d'action du nouveau système puissent se manifester pour la première fois correctement. Chez CFF Cargo, de nouvelles négociations CCT se profilent en outre à l'horizon. transfair prévoit de réaliser une enquête auprès de ses membres au cours du second semestre, afin de comprendre où il faut encore agir.

De nombreux changements dans des entreprises de TP régionales

Les négociations sur un nouveau système salarial chez Thurbo ont été gelées en raison de positions trop divergentes entre l'entreprise et les syndicats. transfair se réjouit que les partenaires sociaux puissent vraisemblablement faire une nouvelle tentative et que les discussions reprennent probablement bientôt.

Chez Südostbahn, transfair est le seul syndicat à avoir accepté la nouvelle CCT – les autres l'ont rejetée uniquement en raison d'une moins bonne réglementation des pauses, sans prêter attention aux nombreuses améliorations. On cherche maintenant une voie pour aller plus loin.

Un postulat a été déposé au Conseil cantonal pour que la CCT cadre des transports publics urbains du canton de Zurich soit appliquée à toutes les entreprises de transports publics déjà établies, ou qui seront actives à l'avenir. transfair observe cette évolution.

Les perspectives sont bonnes chez TILO: la CCT est en cours de négociation et transfair s'attend à un résultat positif. Chez les TPF, en revanche, les négociations CCT sont toujours interrompues. Comparé à d'autres chemins de fer, les salaires du personnel roulant ne sont pas concurrentiels - il faut ici un net renversement de tendance vers le haut!



Bruno Zeller

ADMINISTRATION PUBLIQUE



«L'ÉQUIPE DE transfair A BEAUCOUP TRAVAILLÉ ET OBTENU ENCORE PLUS. D'IMPORTANTES PROJETS, COMME LA RÉORGANISATION DE L'OFDF, CONTINUENT. transfair RESTE MOBILISÉ.»

En 2021, l'attention s'est portée sur de nouvelles conditions d'engagement, sur le nouvel Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières et sur PUBLICA – la caisse de pension de la Confédération. Le travail politique et la lutte contre des attaques qui visent le personnel de la Confédération ont été d'autres préoccupations constantes.

En 2021, transfair a encore été très actif et s'est engagé avec véhémence et détermination pour ses membres. Au niveau parlementaire, transfair s'est surtout battu contre des attaques inutiles visant le personnel fédéral, sous la forme de propositions de coupes de 21 millions de francs dans le budget fédéral – malheureusement avec un succès mitigé. En ce qui concerne la vente de RUAG Ammotec, transfair avait également une position claire et s'est mobilisé contre la vente à l'étranger. Même si le parlement en a décidé autrement et que l'entreprise passe en mains italiennes, transfair est satisfait que les emplois soient garantis à Thoun : pendant une période minimale de 5 ans.

L'OFDF prend forme

En 2020, il a été décidé de fusionner le Corps des gardes-frontière et l'Administration fédérale des douanes pour former l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF). En avril 2021, transfair s'était mobilisé pour être davantage impliqué et avait présenté des revendications claires. L'engagement de transfair s'est avéré payant : le syndicat a pu accompagner étroitement ce processus de transformation en ce qui concerne les conditions de travail. Pour transfair, il était important d'être im-

pliqué directement, car il s'agissait avant tout d'harmoniser les conditions de travail et de trouver un dénominateur commun pour les différentes classes de salaire. Divers groupes de travail se sont réunis en 2021 sur des thèmes tels que les frais, les indemnités ou le règlementations des retraites afin de développer des solutions communes et des dispositions transitoires.

Le travail de transfair a porté ses premiers fruits : il n'y aura aucun licenciement dans le cadre des phases de transformation.

Télétravail & Co

Le Covid-19 aura des conséquences durables sur notre vie, en tout cas en ce qui concerne les formes de travail. Le télétravail – avec tous ses côtés positifs et négatifs – est en plein essor. En 2021, transfair s'est penché sur les avantages et les inconvénients et a échangé avec ses partenaires sociaux pour trouver des règles claires. Grâce au syndicat, l'ordonnance sur le personnel de la Confédération sera complétée et précisée en conséquence.

La Haute école fédérale en formation professionnelle a également de nouvelles conditions de travail. transfair y a étroitement participé à la révision de l'ordonnance sur le personnel et a ainsi pu contribuer à une nouvelle ordonnance équilibrée. Le dialogue ouvert et la discussion orientée vers les solutions sont un bon exemple de la manière dont un partenariat social appliqué peut s'avérer fructueux pour les deux parties.

Des améliorations ont aussi été apportées pour le personnel de la Confédération : depuis le 1er juin 2021, les parents d'enfants souffrant de graves problèmes de santé auront droit à un congé de prise en charge

ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

MATTHIAS HUMBEL,
RESPONSABLE DE BRANCHE ADMINISTRATION PUBLIQUE

d'une durée maximale de 14 semaines. La Confédération reconnaît ainsi l'importance du travail des proches aidants. Le 1er janvier 2022, la Confédération mettra en œuvre une revendication de transfair : le congé paternité va doubler et passer de 10 à 20 jours. Les pères vont pouvoir consacrer davantage de temps à leur famille.

Élections PUBLICA

La Commission de la caisse est l'organe suprême de la caisse de pension PUBLICA. transfair y est représenté par deux membres depuis les élections de mai 2021. Le syndicat travaille étroitement avec les deux élus, Petra Maurer Stalder et Valentin Lager, et s'engage avec eux pour une répartition équitable des charges entre les générations. La forte représentation des femmes au sein de l'organe suprême de PUBLICA a été l'un des points forts de ces élections à la Commission de la caisse. En effet, les femmes occupent désormais quatre des huit sièges des employés. C'est une première dans l'histoire de PUBLICA. Cette composition équilibrée est importante pour que tous les intérêts des assurés soient représentés.

Le 23 septembre 2021, Marcel Wüthrich – membre de longue date de transfair – a été élu président de l'assemblée des délégués de PUBLICA. transfair se réjouit vivement de ce succès électoral qui lui permet de s'impliquer activement lorsqu'il s'agit de relever les défis à venir.

PERSPECTIVES

Conditions de travail OFDF

Même si un grand bouleversement a déjà eu lieu en 2021, le travail continue en 2022. Après la fusion, de nombreux points sont encore peu clairs et doivent être réglés. transfair est étroitement impliqué dans les groupes de travail sur les conditions d'engagement et peut ainsi se mobiliser directement pour ses membres.

Système salarial personnel de la Confédération

Au printemps 2022, le Conseil fédéral a jeté les bases pour le développement du système salarial. Le nouveau modèle d'évolution salariale doit être présenté au Conseil fédéral d'ici fin 2023. Il ne sera vraisemblablement pas introduit avant 2025. transfair se prépare d'ores et déjà et s'impliquera fortement dans les travaux relatifs à ce nouveau système. La priorité de transfair : un éventuel nouveau système salarial doit être transparent et équitable.

Négociations salariales 2022

Cela s'est déjà dessiné en 2021 : le renchérissement va nettement augmenter en 2022. Pour transfair, il est clair que celui-ci doit être compensé. En outre, le temps est venu pour une augmentation du salaire réel allant au-delà. C'est pour cela que transfair s'engage dans les négociations avec le conseiller fédéral Ueli Maurer en faveur du personnel de la Confédération et avec le Conseil des EPF en faveur du personnel du domaine des EPF.



ICT



«transfair PREND UNE PART ACTIVE À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS POUR PALLIER LE MANQUE DE SPÉCIALISTES ICT. LE MAINTIEN DES EMPLOIS EN SUISSE EN DÉPEND.»

En 2021, transfair a surtout lutté contre la stratégie de délocalisation de Swisscom. Toujours avec l'objectif de maintenir les emplois existants en Suisse et de préserver, voire ponctuellement d'améliorer les bonnes conditions de travail pour le personnel. Ce credo a également été au centre des négociations entre partenaires sociaux concernant la CCT des filiales informatiques de Swisscom ou le règlement sur le travail à domicile.

Maintenir les sites en Suisse

Nearshoring; un terme anglais qui signifie externalisation dans un pays proche. Swisscom n'utilise pas que le terme, mais semble poursuivre cette stratégie avec véhémence. En automne 2021, Swisscom annonçait qu'elle délocaliserait une partie de ses centres d'appel vers le Kosovo. En 2020, des emplois du domaine IT étaient délocalisés à Rotterdam, puis à Riga.

transfair constate une tendance dangereuse chez Swisscom: le nearshoring – la délocalisation d'emplois dans un pays proche – s'accélère et prend une dimension préoccupante.

Il est clair que Swisscom est soumis à une importante pression sur les coûts, à une concurrence de plus en plus forte et plus agressive et observe un manque de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de l'informatique. Pour faire face à cette pression, Swisscom délocalise petit à petit des emplois à l'étranger. Mais pour transfair, cette stratégie – qui plus est de la part d'une entreprise majoritairement détenue par la Confédération – n'est plus acceptable. Le syndicat demande un positionnement clair du Conseil fédéral. Conjointement

avec sa co-présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, le syndicat a donc lancé fin 2021 un postulat demandant au Conseil fédéral de s'exprimer clairement par rapport à la stratégie de Swisscom.

Cette affaire continuera à occuper le syndicat en 2022. transfair met tout en œuvre pour préserver les emplois en Suisse et a clairement exprimé ses intentions dans sa résolution de 2021.

Conditions de travail

Dans le contexte du Covid-19, les nouveaux modèles de travail ont poussé comme des champignons. La flexibilisation du travail, en ce qui concerne le temps, le lieu et la forme a deux facettes – comme une médaille. Certaines personnes considèrent cette flexibilité comme une aubaine, tandis qu'elle est un fléau pour d'autres. La négociation de bonnes conditions cadre équitables et la création de bonnes bases pour le personnel ont également fait partie des priorités de transfair en 2021.

D'une part, transfair a négocié avec Swisscom un règlement sur le travail à domicile qui pose des règles claires. D'autre part, le syndicat a fait avancer les négociations sur une CCT avec les filiales informatiques de Swisscom. Car il manque à ces dernières des conditions cadres uniformes en ce qui concerne le temps de travail, la systématique salariale et les caisses de pension. transfair veut y remédier; ce qui a commencé en 2021 doit aboutir en 2022 – avec l'objectif de réunir les réglementations dans une CCT commune.

Conseils pour la retraite anticipée

Les questions liées à la retraite (anticipée) deviennent toujours plus actuelles. En effet, la génération des «baby-boomers» est

AMÉLIORATIONS POUR LE PERSONNEL

ROBERT MÉTRAILLER,
RESPONSABLE DE BRANCHE COMMUNICATION

proche de la retraite, la situation des caisses de pension reste délicate et les entreprises poursuivent leurs projets de restructuration avec, comme conséquence, une incitation pour les personnes plus âgées à partir avant l'âge de la retraite. Dans cette situation, transfair tient à motiver ses membres à se soucier de leur avenir et à se renseigner.

C'est pourquoi transfair a lancé en 2021 une campagne d'information dans la branche ICT et recommandé à ses membres ainsi qu'à l'ensemble du personnel de ses partenaires sociaux, assurés auprès de comPlan, de recourir à un entretien de conseil complet. Avec succès. Le syndicat a pu conseiller plus d'une centaine de personnes et leur présenter tous les aspects qu'il convient de prendre en compte par rapport à la retraite (anticipée).

Mesures salariales méritées pour 2021

Le renchérissement, la situation extraordinaire liée au Covid-19 et l'excellent travail fourni par le personnel de Swisscom, local-search et cablex ont motivé transfair à formuler une revendication salariale généreuse. Les négociations salariales entre les partenaires sociaux pour 2021 ont abouti à un excellent résultat pour le personnel des trois entreprises citées:

- Swisscom: 0,8 pourcent de la masse salariale pour des augmentations générales, des augmentations individuelles et des versements uniques.
- localsearch: 0,4 pourcent de la masse salariale pour des augmentations générales, des augmentations individuelles et des versements uniques.
- cablex: 0,7 pourcent de la masse salariale pour des augmentations générales, des augmentations individuelles et des versements uniques.



PERSPECTIVES

Négociations CCT

De nouvelles négociations pour les conventions collectives de travail de Swisscom et cablex auront lieu en 2022. Les travaux de 2021 sur l'uniformisation des conditions de travail des filiales informatiques de Swisscom se poursuivent. L'objectif de transfair : obtenir des nouveautés et des améliorations dans les domaines employabilité et conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Élections au conseil de fondation comPlan

Les élections au conseil de fondation de la caisse de pension comPlan auront lieu en septembre 2022. L'objectif ambitieux de transfair est clair : conserver son siège et en remporter deux autres. transfair se présente avec sa propre liste électorale. Les sept candidats mettent l'accent sur des retraites équitables, une politique de prévoyance durable et une répartition des charges intergénérationnelle et socialement acceptable.

Réintégration en tant que partenaire social dans la CCT de la branche Infrastructure de réseau

En raison d'un fâcheux retard et d'un litige chronophage avec les autres syndicats habilités à signer la CCT de la branche Infrastructure de réseau, transfair n'a pas pu s'engager dans les négociations pour obtenir des améliorations pour le personnel, en 2021. transfair veut changer ça en 2022 et jouer un rôle actif dans le partenariat social.

Prendre pied dans le secteur ICT

Pour le syndicat, le transfair talk 2022 marque le début de possibles partenariats sociaux avec d'autres entreprises du secteur ICT. Le syndicat veut mettre son expertise au service de ce secteur et démontrer l'intérêt d'un partenariat constructif en faveur du personnel et pour le développement du domaine ICT.

AFFAIRES INTERNES



«transfair EST PARFAITEMENT RODÉ POUR S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA SANTÉ PSYCHIQUE ET PHYSIQUE DE SES MEMBRES ET DE SON PERSONNEL.»

Même si 2021 a encore été marquée par le coronavirus, l'équipe de transfair ne s'est pas laissée décourager et s'est mobilisée pour ses membres. L'engagement de transfair a été récompensé par de bons résultats de négociation, mais aussi par une croissance du nombre de ses membres de 2,3 pourcent.

Croissance du nombre de membres

En 2021, l'équipe de transfair a réalisé ce qui reste un vœu pieux pour de nombreux autres syndicats et associations du personnel: transfair enregistre non seulement un nombre record de nouveaux membres en 2021, mais se réjouit également de l'évolution positive du nombre de ses membres, soit +2,3 pourcent à la fin de l'année. Ce succès montre que transfair trouve toujours le bon ton avec son mode de négociation et de communication et qu'il est toujours fidèle à son credo «nous plaçons le membre au centre». Cela se ressent également dans les autres chiffres clés. Les régions ont réalisé plus de 500 actions de recrutement, malgré le coronavirus. Et les expert-e-s des branches et des régions ont investi plus de 1000 jours de leur temps pour représenter les membres de transfair lors de réunions individuelles, de rencontres de partenariat social, de négociations etc. et pour défendre leurs intérêts.

Nouveaux avantages pour les membres

Les services principaux de transfair restent le conseil et l'accompagnement de ses membres, la négociation de conditions de travail modernes et de salaires équitables et la protection du personnel. De plus, transfair offre à ses membres une large palette de réductions et d'avantages. En

2021, le syndicat a réexaminé son offre et réussi à gagner quelques nouveaux prestataires dans les catégories assurances, mobilité, finances et santé.

Renforcer la jeunesse

«L'avenir appartient aux jeunes.» Ainsi, il faut également renforcer les jeunes membres de transfair et assurer la relève. Le syndicat investit beaucoup de temps dans la sensibilisation aux thèmes syndicaux, dans le dialogue avec ses jeunes membres et dans le recrutement de nouveaux jeunes membres. En 2021, transfair a non seulement organisé une manifestation estivale couronnée de succès et très appréciée pour les membres de moins de 25 ans, mais également mené des négociations CCT fictives avec les apprentis de Swisscom. Une journée créative et instructive pour tous.

Zoom sur la santé

Les participants à l'assemblée des délégués 2021 ont adopté une résolution sur la protection de la santé. transfair s'est occupé et continuera de s'occuper de manière intense de toutes les facettes de ce sujet et fixe des priorités claires: la santé physique et psychique du person-

L'UNION FAIT LA FORCE

THOMAS AMMANN,
CO-PÉSIDENT transfair

nel passe avant tout. transfair demande à ses partenaires sociaux de trouver des solutions communes pour une meilleure protection de la santé et montre l'exemple. Depuis 2021, le groupe de travail interne sur la santé a intensifié son travail et aide ainsi le personnel de transfair à mieux affronter les pièges du travail quotidien.



PERSPECTIVES

Des nouveautés dans la communication

La nouvelle stratégie de communication 2022 s'accompagne également d'un nouveau discours. Désormais, transfair tutoie ses membres, ses partenaires sociaux et ses membres potentiels. Ce changement de communication va de pair avec un nouveau concept de communication qui sera élaboré et mis en œuvre en 2022.

Le nouveau site web sera mis en ligne au printemps 2022. Il est non seulement absolument moderne sur le plan technique, mais il répond aussi mieux aux besoins des membres. transfair est fier du résultat et invite chacun-e à se faire sa propre idée. www.transfair.ch

transfair talk 2022

Après une longue attente – le dernier transfair talk a eu lieu en 2015, transfair a thématisé le 5 avril 2022 la question «Quelles solutions face à la pénurie de main-d'oeuvre ICT en Suisse?». Les participants ont esquissé non seulement des solutions passionnantes, ils ont aussi discuté du rôle des syndicats et associations du personnel dans ce contexte. Résultat : il faut de nouvelles impulsions partout, mais ce n'est qu'ensemble que nous réussirons à relever le défi.



Thomas Allin