



Stratégie

2022 – 2026



Table des matières

| | |
|------------------------------------|----------|
| 1 Vision | 3 |
| 2 Mission | 3 |
| 3 Stratégie politique | 4 |
| 3.1 Politique du travail..... | 4 |
| 3.2 Service public..... | 9 |
| 3.3 Stratégies des branches | 10 |

1 Vision

transfair est un syndicat indépendant, reconnu, qui défend notamment les salariés des branches Poste/Logistique, Communication, Transports publics et Administration publique, en tant que partenaire fort et fiable. **transfair** exerce une influence déterminante sur le monde du travail ainsi que sur la conception et le développement du service public. **transfair** évolue avec l'économie et est ouvert à de nouveaux partenariats sociaux. **transfair** est un employeur exemplaire.

2 Mission

- transfair place l'être humain au centre de ses réflexions et de ses actes et travaille d'arrache-pied au recrutement de nouveaux membres et au suivi de ses membres. C'est pourquoi le syndicat accorde son temps aux membres et prend soin de la confiance qu'ils lui accordent.
- transfair prend position de manière proactive et attentive sur des thèmes liés au monde du travail et au service public. transfair prend ses décisions sans aucune idéologie et en toute indépendance par rapport aux partis et aux syndicats, mais dans le seul but de défendre ses membres et leurs intérêts.
- transfair entretient un partenariat social actif, appliqué et équitable avec les employeurs. Les problèmes et les suggestions d'amélioration sont abordés autour de la table de négociation. transfair cherche à atteindre ses objectifs avec ténacité et équité, dans le respect de ses partenaires sociaux.
- Les positions de transfair sont solides. Le syndicat est compétent et entretient un excellent réseau dans le milieu du syndicalisme et des groupements d'intérêts politiques. transfair communique activement et largement ses positions aux acteurs politiques, aux membres et aux autres salariés, aux partenaires sociaux et au grand public.
- transfair veut garantir et encourager la qualité élevée du service public en Suisse. Le syndicat observe et reconnaît les évolutions technologiques et sociétales et s'engage pour des solutions d'avenir. Toutes les régions de Suisse doivent continuer à représenter des espaces de travail et de vie attractifs et tenir compte de tous les groupes de la population.
- transfair évolue continuellement au même rythme que l'économie, participe à la conception du nouveau monde du travail et est ouvert à de nouveaux domaines d'activité qui renforcent son influence et qui sont financièrement judicieux.
- transfair vit ce qu'il revendique. Le syndicat assume sa responsabilité vis-à-vis de ses collaborateurs et son rôle d'exemple en tant qu'employeur.

3 Stratégie politique

La représentation active des intérêts de transfair au Parlement et à d'autres niveaux politiques est primordiale. transfair agit toujours dans l'intérêt de ses membres et de façon générale dans l'intérêt des employé-e-s du service public. Cela signifie :

- Influence de transfair dans les sphères politiques, notamment à travers :
 - sa co-présidence
 - sa faîtière Travail.Suisse
 - son réseau parlementaire
 - un échange régulier avec les parlementaires (ex. événement de session de Travail.Suisse, événement de session du groupe parlementaire pour le travail, rencontre des parlementaires de la communauté d'intérêts du personnel de la Confédération,)
 - influence politique lors d'objets politiques importants (lettres, mails, etc.)
 - d'autres représentant-e-s politiques, au niveau communal et cantonal et dans d'autres institutions
- transfair dépose des interventions parlementaires.
- transfair crée et soigne son réseau politique.

3.1 Politique du travail

3.1.1 Bonnes conditions de travail

Il s'agit de négocier des conditions de travail attractives et socialement acceptables et des réglementations favorables aux employés. Équité et sécurité sont les aspects centraux du fil conducteur de transfair.

3.1.1.1 Pas de flexibilisation du travail sans une meilleure protection des employé-e-s
transfair se bat contre la disponibilité permanente des employé-e-s et contre la perte d'influence de ceux-ci sur leurs horaires de travail. Les employé-e-s doivent être protégés contre la flexibilisation accrue du marché du travail. Cela signifie :

- Élaboration de solutions au niveau du partenariat social pour éviter que les nouvelles formes de travail soient à l'origine de conditions de travail précaires.
- Pas de flexibilisation du travail qui soit à sens unique.

3.1.1.2 Les employé-e-s bénéficient de conditions salariales attractives et justes

transfair s'engage en faveur de conventions collectives de travail (CCT) attractives, justes et socialement acceptables et pour des réglementations légales favorables aux salarié-e-s. Cela signifie :

- Promouvoir des salaires équitables et non discriminatoires et les maintenir.

- Progression des salaires en fonction de l'évolution économique et du gain de productivité.
- Maintien du pouvoir d'achat à travers des augmentations générales. En cas d'augmentations individuelles, des critères objectifs doivent être négociés.
- Mesures efficaces pour accompagner les employé-e-s des régions frontalières suisses et lutter contre le dumping salarial.

3.1.1.3 Pour une employabilité stable et sûre

transfair s'engage pour que l'employabilité soit garantie à l'ensemble des salarié-e-s tout au long de leur carrière, indépendamment de la profession et de l'âge. Les chances et les risques de la digitalisation ont une signification importante dans ce contexte. Cela signifie :

- Garantie de l'employabilité des salarié-e-s durant tout leur parcours professionnel.
- Protection contre le licenciement adaptée aux besoins des catégories d'employé-e-s.
- Lutte contre la discrimination des salarié-e-s plus âgé-e-s ou fragilisé-e-s.

3.1.1.4 Pour des structures syndicales plus fortes au sein du marché du travail

transfair s'engage pour un partenariat social fort et pour que les conditions cadres liées au travail syndical soient renforcées. Pour cela, les CCT déjà négociées doivent encore être développées et il faut conclure de nouvelles conventions. Cela signifie :

- Engagement pour que les conditions de travail usuelles soient garanties par la loi tout comme l'obligation de négocier pour les partenaires sociaux.
- Renforcement du partenariat social, aussi par un contrôle actif de l'exécution des CCT.
- Favoriser la force obligatoire pour les contrats négociés et faire évoluer ainsi les conditions de travail de la branche.
- Renforcement du droit de participation et de la protection contre les licenciements liés au travail syndical et à la participation en entreprise.

3.1.2 Sécurité sociale

Dans ce contexte, transfair s'engage pour des emplois stables, des plans sociaux avec des prestations adaptées, une protection contre le licenciement et une prévoyance professionnelle durable.

3.1.2.1 L'employeur assume sa responsabilité sociale

Les problèmes de santé et le chômage sont des risques existentiels pour les employé-e-s. transfair s'engage pour que des solutions solides soient négociées avec les partenaires sociaux, notamment pour garantir l'employabilité ainsi que la protection contre le licenciement. Cela signifie :

- L'employeur a le devoir d'établir un plan social avec des prestations adaptées pour que les salariés puissent rester sur le marché du travail interne et externe.

- Augmentation des mesures pour garantir l'employabilité des travailleurs et travailleuses âgé-e-s et adaptation de la protection contre le licenciement.
- Les entreprises veillent à ce que le travail et les tâches restent internes pour éviter un glissement vers des formes de travail précaires.
- Les contrats de travail à durée indéterminée doivent rester la norme.
- Les entreprises renoncent à contourner leurs propres conditions de travail et d'engagement en faisant appel à du personnel temporaire.

3.1.2.2 Pour une politique durable de la prévoyance et sécurité des rentes

transfair s'engage pour la pérennité des rentes. transfair tient à ce que les salarié-e-s les plus âgé-e-s bénéficient de conditions cadres appropriées pour assurer leur employabilité. Cela signifie :

- Sécurité des rentes pour les générations actuelles et futures. Les rentes doivent permettre de maintenir un niveau de vie digne.
- L'employeur respecte son devoir de sollicitude et prend soin de ses employé-e-s plus âgé-e-s en assurant leur employabilité.
- Négociation de solutions socialement acceptables et avec une participation substantielle de l'employeur lorsque les bases techniques des caisses de pension changent.
- Protection contre la mise à la retraite anticipée involontaire tout en assurant le maintien des possibilités volontaires et les rentes transitoires pour les catégories de personnel particulières.
- Élaboration de solutions pour les employé-e-s qui réduisent leur taux d'activité, notamment pour le travail de care ou la prise en charge d'enfants.
- Protection contre le licenciement pour les employé-e-s qui sont sur le point d'entrer dans le champ d'application des garanties d'emploi.

3.1.2.3 Pour une meilleure protection de la santé des employé-e-s

transfair demande que le devoir de diligence de l'employeur soit respecté. Les changements dans le monde du travail et les suppressions d'emploi sont des sources de risques pour la santé physique et psychique des employé-e-s. Cela signifie :

- L'employeur prend des mesures ciblées de prévention et de promotion de la santé, de manière proactive et préventive.
- Création de postes de travail adaptés pour les personnes touchées dans leur santé physique et mentale.

3.1.3 Conciliation et égalité des chances

transfair s'engage pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle ainsi que pour une meilleure égalité des chances pour tous les salarié-e-s sur le marché du travail. Des solutions doivent être trouvées dans le domaine de la prise en charge des proches.

3.1.3.1 Faciliter la conciliation entre travail et vie privée

transfair exige de ses partenaires sociaux qu'ils facilitent la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le choix du modèle d'organisation personnel et familial ne doit pas engendrer de discrimination dans la sphère professionnelle. Cela signifie :

- Octroi d'un congé maternité, paternité ou parental moderne, d'une garde des enfants extrafamiliale ou au sein des familles.
- Possibilité d'adapter le taux d'activité sans conséquence négative sur la carrière.
- Possibilité pour les employé-e-s à temps partiel de définir des jours bloqués fixes durant lesquels ils/elles ne travaillent pas.
- Les employeurs favorisent les structures pour la prise en charge des enfants.
- Des outils de réintégration sur le marché du travail sont nécessaires (p.ex. après un congé maternité).
- Le salaire doit être suffisant pour pouvoir assurer un niveau de vie digne.

3.1.3.2 Les employeurs soutiennent les proches aidants qui travaillent

Le soutien et la prise en charge de proches – enfants, adultes, personnes souffrant de maladies graves ou de handicaps – doivent être facilités. Cela signifie :

- Des solutions satisfaisantes doivent être trouvées par les entreprises dans le domaine de la prise en charge des proches aidants afin que ceux-ci puissent concilier travail et famille.
- Parmi ces solutions : un conseil personnalisé, des modèles de temps de travail flexibles, des phases de récupération, la préservation de la prévoyance professionnelle.
- Des congés payés et un financement adéquat du travail de care doivent permettre aux proches aidants de bénéficier de conditions salariales équitables.

3.1.3.3 Un équilibre sain entre travail et temps libre

transfair s'engage pour que les modèles de temps de travail favorisent l'équilibre entre le temps de travail, le temps libre et le repos. Cela signifie :

- L'emploi peut être exercé à plein temps ou à temps partiel selon la préférence et la situation de vie, à des conditions de travail équivalentes.
- Les employé-e-s ont le droit de ne pas être atteignables pendant leur temps libre.
- La renonciation à l'enregistrement du temps de travail doit être réservée à des cas exceptionnels, seulement si une protection efficace de la santé est garantie.
- Les formations continues et d'autres mesures de qualification ne doivent pas être transférées dans le temps libre.
- Il faut des règles claires pour les formes de travail flexibles et pour le télétravail ainsi que des directives concernant les indemnités.

3.1.3.4 Égalité des chances

L'égalité des chances doit être atteinte en termes de salaires et d'opportunités de carrière. Cela signifie :

- Les discriminations fondées sur la langue, le domicile, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la formation, la culture doivent à tout prix être évitées.
- L'égalité salariale doit être garantie et la transparence salariale augmentée.
- Des critères d'évaluation objectifs et transparents doivent être utilisés pour la classification et l'augmentation des salaires.
- Prise en compte du travail bénévole et familial en ce qui concerne la valorisation des critères et la détermination des salaires.

3.1.4 Formation continue

Le monde du travail est sujet à des changements permanents. L'employeur doit veiller à ce que ses salarié-e-s soient préparés à ces changements.

3.1.4.1 Les employé-e-s sont préparés aux changements, leur employabilité est assurée

Les employé-e-s nécessitent de plus en plus de compétences et une meilleure structure de carrière en raison des changements digitaux, sociaux et technologiques. Les conseils en matière de carrière, de formation continue ou de perfectionnement sont essentiels. Cela signifie :

- Encouragement de la formation continue pour tous les employé-e-s et lutte contre la déqualification. Revalorisation des profils professionnels.
- Il faut lutter pour le maintien de l'employabilité. Une attention particulière est portée aux employé-e-s plus âgé-e-s.
- Revalorisation des profils professionnels et intégration des employé-e-s dans le processus de réaménagement de ces profils très tôt.
- Les entreprises doivent planifier à long terme les modifications des profils en fonction du marché du travail afin de faciliter l'adaptation des employé-e-s.
- Les entreprises proposent des bilans de compétences à tous les employé-e-s.

3.1.4.2 Les employé-e-s sont suffisamment informés des offres de formations continue et de bilans de compétences

Afin que les employé-e-s puissent suivre des formations, il est nécessaire que ceux-ci soient suffisamment informés et motivés. Cela signifie :

- L'entreprise est responsable d'informer activement les employé-e-s sur les offres de formation continue / bilans de compétences.
- Les chefs d'équipe ont un rôle important à jouer en termes de sensibilisation et d'information sur ces offres.

- L'employeur ne paie pas seulement la formation continue, mais le temps de travail utilisé à cette fin est payé en temps ou en argent.
- L'accès aux formations continues doit être rendu possible (temps, autorisation du supérieur hiérarchique).

3.2 Service public

3.2.1 Quelle est la définition du « service public » ?

Le service public comprend différents services et biens d'infrastructure qui forment la colonne vertébrale de la vie sociale et économique en Suisse. En font partie, entre autres, les offres du transport public, des prestataires de poste et de télécommunication ainsi que de l'administration publique. En outre, des domaines comme la santé, les services d'eau et d'électricité ou l'éducation font également partie des activités clés du service public. Il est élémentaire que les prestations du service public soient accessibles à toutes les citoyennes et à tous les citoyens du pays, à une qualité égale et dans toutes les régions de Suisse. Il faut créer des opportunités professionnelles et des emplois dans toutes les régions.

3.2.2 Principaux critères pour mesurer la qualité de l'offre du service public

- L'accès aux prestations doit être ouvert à toute la population, dans toutes les régions de Suisse.
- La continuité des prestations doit être garantie durablement et à long terme.
- Les prestations du service public doivent régulièrement être adaptées aux évolutions technologiques, économiques et sociales.
- Le service public se définit par les personnes qui s'engagent avec compétence en faveur de prestations de qualité.
- Le service public doit par ailleurs permettre l'interaction entre les individus.

3.2.3 Défis relatifs au service public

Le service public joue un rôle central pour la Suisse et pour la cohésion du pays : un service public moderne et bien développé, qui garantit des prestations de grande qualité pour toute la population, est indispensable, aussi pour garantir la qualité de vie et l'attractivité de la Suisse pour l'implantation d'entreprises. À l'avenir, le service public devra aussi être en mesure de continuer à garantir de bons salaires et de bonnes conditions de travail en particulier dans les domaines où il offre des prestations dans un environnement concurrentiel. Les exigences du propriétaire envers les entreprises du service public représentent un autre défi et ne doivent pas être contradictoires. Les prestations du service public doivent rester ouvertes à toutes les catégories de la population car la numérisation en modifie profondément l'accès.

3.3 Stratégies des branches

3.3.1 Stratégie de la branche Poste/Logistique

3.3.1.1 Influencer les décisions politiques liées au service postal

transfair exerce une influence sur les décisions politiques liées au secteur postal et se concentre sur le maintien de prestations de qualité. transfair prend notamment position sur les modifications relatives à la loi sur l'organisation de la Poste. Cela signifie :

- Le démantèlement des offices de poste doit être stoppé.
- PostFinance : il faut lever l'interdiction d'octroyer des crédits et des hypothèques, tout en maintenant l'entreprise en mains publiques.
- Commission fédérale sur la Poste : transfair veut des standards minimaux dignes.

3.3.1.2 Garantir les emplois

transfair s'engage pour le maintien des sites et des emplois dans toutes les régions de Suisse. Cela signifie :

- transfair s'oppose à la privatisation du secteur postal.
- Externaliser n'est pas une stratégie fiable. transfair accompagne les employé-e-s concerné-e-s en cas de changements organisationnels.

3.3.1.3 Garantir des conditions de travail attractives

transfair se bat pour des conditions de travail modernes. Cela signifie :

- Une évolution appropriée des salaires.
- Une flexibilité du travail adaptée.
- L'employabilité des employé-e-s doit être assurée.
- Une politique de prévoyance digne.
- Conclure ou rejoindre des conventions collectives de branche afin de pouvoir les faire déclarer conventions de force obligatoire par le Conseil fédéral.

3.3.2 Stratégie de la branche Communication

3.3.2.1 Contre le phénomène d'externalisation d'unités ou de secteurs et la suppression d'emplois

transfair s'engage pour le maintien des emplois en Suisse et accompagne les employé-e-s concerné-e-s par des délocalisations et des réorganisations. Cela signifie :

- Interpeller Swisscom sur sa politique de réduction des coûts et de restructurations.
- Questionner de façon critique le Conseil fédéral vis-à-vis de la politique d'externalisation et de délocalisation de Swisscom.
- Accompagner étroitement les employé-e-s concerné-e-s.

3.3.2.2 Encourager la formation continue

Dans un contexte de numérisation et dans un monde du travail toujours plus changeant et exigeant, l'accent doit être mis sur l'employabilité. Cela signifie :

- Assurer l'employabilité du personnel (formations continues).
- Garantir de la part de Swisscom qu'elle anticipe les changements en termes de profils professionnels et qu'elle garantisse un accompagnement de qualité aux personnes concernées par un développement de compétences (skill change).
- L'employeur propose un bilan de compétences aux employé-e-s après cinq ans au même poste.

3.3.2.3 Offrir des conditions de travail attractives et des solutions pour pallier le manque de spécialistes dans le domaine ICT

transfair se bat pour des conditions de travail progressistes. Elles sont indispensables pour remédier à la pénurie de personnel qualifié dans le domaine ICT. Cela signifie :

- Négocier des conditions de travail modernes liées à l'évolution du marché du travail, de la technologie, de la société et des besoins du personnel.
- Garantir une flexibilité du travail adaptée et une protection suffisante de la santé.
- S'engager pour une politique de prévoyance digne.
- Exercer une influence au niveau politique et dans le domaine de la formation pour remédier à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans le domaine ICT.

3.3.3 Stratégie de la branche Transports publics

3.3.3.1 Influencer la politique

Accompagner des processus politiques et les influencer positivement, en faveur des conditions de travail et de la situation d'emploi dans les transports publics. Cela signifie :

- Des moyens financiers suffisants de la part des mandants pour la production sûre, ponctuelle et de haute qualité de tous les types de transport, pour l'entretien, l'extension et la modernisation des infrastructures et du matériel roulant.
- Une augmentation de la répartition modale en faveur du rail, respectueux du climat, aussi pour le transport de marchandises.
- Une mobilité multimodale aux règles claires, renforçant les entreprises de TP.
- Des moyens financiers suffisants pour le développement du personnel.

3.3.3.2 Maintenir des conditions de travail et des prestations sociales attractives dans les transports publics

transfair s'engage pour des conditions de travail progressistes. Les entreprises de transports publics doivent jouer un rôle de modèle. Cela signifie :

- De bonnes CCT et conventions, élaborées dans le cadre du partenariat social.

- Empêcher les réductions de salaire, la suppression d'emplois et le démantèlement de prestations sociales, en particulier dans les situations de concurrence ou de coopération.
- Garantir l'employabilité à tous les employé-e-s de tout âge et à tous les niveaux.
- Maintien du niveau des rentes du 2^e pilier.

3.3.3.3 Renforcer la participation

Acquérir et fidéliser des membres et des personnes clés afin de donner à la participation une place importante dans le partenariat social. Cela signifie :

- Présence lors d'événements de branches et sur le terrain, à tous les niveaux.
- Communication régulière interne et externe.
- Renforcer la participation dans les organes des branches.

3.3.4 Stratégie de la branche Administration publique

3.3.4.1 Exercer une influence dans les domaines décisifs

transfair s'engage pour le personnel de l'administration fédérale au niveau politique et au niveau du partenariat social. Cela signifie :

- transfair soigne son accès direct à l'Assemblée fédérale afin de pouvoir tirer le meilleur profit de son influence sur le Parlement et le Conseil fédéral.
- Il faut une meilleure reconnaissance politique du travail fourni par les employé-e-s de l'Administration fédérale.
- transfair s'engage pour un partenariat social constructif en faveur du personnel.

3.3.4.2 Lutter contre les coupes budgétaires dans le domaine du personnel fédéral

transfair s'engage pour empêcher les coupes excessives dans le domaine du personnel et pour préserver les emplois. Cela signifie :

- Empêcher les économies excessives faites sur le dos du personnel et motivées par des raisons idéologiques.
- Les coupes interdépartementales sans examen des tâches n'ont pas lieu d'être.
- Le maintien des emplois est une priorité.

3.3.4.3 Maintenir des conditions de travail attractives

L'administration fédérale doit être un modèle et un employeur attractif, même en temps de crise. transfair demande des conditions de travail progressistes. Cela signifie :

- Une évolution appropriée des salaires.
- L'accompagnement des collaborateurs dans les formes de travail flexibles.
- La garantie de l'employabilité (formations continues).
- Une politique de prévoyance durable.

transfar
indépendant.courageux.fiable.