

The logo for 'transfar' features the word in a white, lowercase, sans-serif font. Above the letter 'a' is a stylized white icon of a person with arms raised, suggesting movement or support. The background of the entire page is a photograph of a baby with blue eyes and a red shirt, sitting on a person's lap in a grassy field. The baby is looking directly at the camera, and their hands are being held by the person's hands.

transfar

N° 2 Juin 2025

magazine

Le journal des membres

Renforçons les familles !

Plus d'équité au travail, une société renforcée : les effets du congé parental

Table des matières

transfair

Informations intéressantes	04
Pourquoi l'initiative sur le congé familial est nécessaire en Suisse	05
15 ans à la tête de transfair : entretien avec Tanja Brülisauer	08
Pour finir	20
Questions critiques au CF Röstli	21
Agenda	23

Poste/Logistique

Issue favorable au feuilleton salarial	10
notime sur le point de fermer	12
Printemps des conventions collectives de travail	12

ICT

Comité de branche ICT : entretien avec Brigitta Rudolf	14
Nouvelle CCT Swisscom : transfair lance une enquête auprès du personnel	15

Administration publique

Évaluations du personnel fédéral : commentaire	15
PUBLICA : succès électoral	16

Transports publics

Transport ferroviaire international : ouverture contrôlée	18
Donner plus de poids aux TP urbains	19
Sécurité dans le train : les CFF lancent un vaste programme	20

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Engagement et passion, c'est ce qui a caractérisé Tanja Brülisauer durant ses 15 années passées à la tête de transfair. Dans un entretien détaillé, à lire à partir de la page 8, elle raconte ses expériences et les succès remportés par transfair sous sa direction : deux semaines de congé paternité, l'extension du congé parental dans différentes conventions collectives de travail (CCT) et de nouveaux droits, comme celui à la déconnexion pendant le temps libre.

Ces réussites montrent que transfair connaît l'importance de l'équilibre entre famille et travail. C'est pourquoi nous soutenons l'initiative sur le congé familial. 18 semaines de congé parental pour chacun des deux parents, cela aurait dû être introduit depuis longtemps ! En matière de congé parental, la Suisse est à la traîne en Europe. Or, des études montrent que l'allongement du congé parental est bénéfique pour tous : familles, PME et société.

Tu trouveras dans ce numéro la feuille de signatures de l'initiative. Participe à la collecte – pour une politique familiale tournée vers l'avenir.

À propos d'avenir : tu travailles chez Swisscom ? Alors, ton avis nous intéresse ! La convention collective de travail actuelle expire en 2026, et les préparatifs pour la nouvelle CCT en vigueur dès 2027 commencent dès maintenant. À travers notre enquête, tu peux donner ton avis sur les améliorations qui te semblent importantes. D'ores et déjà à l'ordre du jour : l'influence de l'IA sur le monde du travail. Nous nous engageons pour que tes besoins et tes intérêts continuent à être pris en compte. Tu trouveras tous les détails à la page 17.

transfair façonne l'avenir du travail – avec toi.

Bonne lecture !

Lea Lüthy
Responsable Communication



Informations intéressantes

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

transfair

Prise de position sur le plan d'austérité

Le 1^{er} mai, transfair a pris position dans le cadre de la consultation sur le programme d'allègement budgétaire 2027. Avec ces mesures d'austérité extrêmes, la Confédération veut économiser jusqu'à 4 milliards de francs à partir de 2027. Pour transfair, ce plan est extrêmement dangereux, car les coupes prévues – et en partie déjà mises en œuvre – dans l'administration fédérale, les transports publics et la formation ne touchent pas seulement le personnel du service public. Les mesures d'austérité menacent des services publics importants ainsi que la capacité d'innovation et la compétitivité de la Suisse. transfair rejette le programme d'austérité et demande qu'il soit repensé en profondeur. Nous continuerons à nous y opposer.

ICT

Nouvelle section ICT Romandie

Ce qui a commencé l'an dernier par un échange informel est devenu réalité : la section ICT Romandie a vu le jour. Elle regroupe tous les membres transfair de la branche ICT de Suisse romande, c'est-à-dire les membres qui travaillent chez Swisscom, calebex ou localsearch. Avec Bernard Dardenne comme président, Davide Nardella comme trésorier et vice-président et Adnan Bekiri comme vice-président suppléant, trois collaborateurs de longue date de Swisscom siègent au comité directeur et dirigent avec beaucoup d'enthousiasme et de motivation cette section encore jeune qui compte 390 membres.

Poste/Logistique

RéseauPostal : règlement sur les frais

Le groupe de travail « Frais et planification des affectations » mis en place dans le cadre du partenariat social avec RéseauPostal a constaté que le règlement sur les frais était régulièrement mal appliqué. En d'autres termes, toutes les dépenses qui devraient être remboursées ne le sont pas. Selon la loi, les frais nécessairement engendrés par l'exécution du travail sont à la charge de l'employeur. Les frais effectifs doivent être remboursés soit sur présentation des justificatifs, soit sur la base des forfaits prévus par la CCT. Cela vaut également en cas de modification temporaire de la distance et du temps de trajet, par exemple lorsque des chantiers allongent le trajet. En cas d'affectation sur un lieu de travail autre que le lieu de travail habituel, une indemnité forfaitaire de 25 francs est accordée. N'hésitez pas à nous contacter en cas de doutes ou de questions.

Administration publique

Nouveau système salarial adopté

Le Conseil fédéral a adopté le 2 mai 2025 le nouveau système salarial. transfair n'est pas satisfait de la redistribution des classes salariales inférieures vers les classes supérieures. L'ordonnance sur le personnel de la Confédération doit maintenant être adaptée. transfair va s'engager en faveur du personnel dans le cadre de la consultation des offices.

transfair poursuit également les négociations avec l'Office fédéral du personnel OFPER au sujet du programme d'allègement budgétaire 2027 et de ses répercussions sur les conditions de travail dans l'administration fédérale. Le programme d'austérité extrême de la Confédération vise à économiser 100 millions au total. Aucun accord n'a été trouvé à l'heure de la clôture de la rédaction. Nous te tiendrons au courant via notre newsletter et notre site internet.

Transports publics

L'avenir des TP : réunion du comité de branche au Tessin

Trains automatisés, nouveaux concepts de mobilité : en mai, le comité de branche s'est réuni au Tessin pour discuter de l'avenir des TP. En sa qualité de coordinateur du programme de branche Automatisation, Patrick Zanchetta du SOB (Schweizerische Südostbahn), a informé les participant-e-s sur les dernières avancées en matière d'automatisation ferroviaire.

La question centrale était l'évolution de la mobilité. Les participant-e-s ont examiné la réponse sous différents angles : des besoins du marché et de la clientèle à la perspective technique (production), en passant par les répercussions sur le personnel des TP et les acteurs concernés. Parmi ceux-ci figurent notamment l'aménagement du territoire, la politique, l'Office fédéral des transports (OFT) ou l'Union des transports publics (UTP).

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

Impressum

Editeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, magazine du syndicat transfair

Rédaction : Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Annonces : Audi, Banque Cler, Mercedes

Prix : Inclus dans la cotisation

Parution : 4 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen

Typographie : Sabrina Beyeler, Prolith SA, Ittigen

Images : Barbara Hess für transfair, Bisera Mitrevski/transfair, Claudia Nass/Adobe Stock, EVERST/Adobe Stock, Gaby Möhl/transfair, La Poste Suisse,

Michael Derrer Fuchs/Adobe Stock, VRD/Adobe Stock, mis à disposition

Tirage certifié par la REMP 2024 : 2336 Ex. Nous déclinons la responsabilité des textes et photos non sollicités



Plus de temps pour les familles !

Pourquoi l'initiative sur le congé familial est nécessaire en Suisse.

transfair soutient avec conviction l'initiative sur le congé familial. 18 semaines de congé familial pour chacun des deux parents – c'est non seulement équitable, mais aussi un pas important vers plus d'égalité, des familles saines et un monde du travail durable. De plus, cela profite aussi à l'économie.

L'initiative pour le congé familial demande ce que l'on attend depuis bien trop longtemps : les mêmes droits et obligations pour les mères et les pères au début de la vie de famille. Concrètement, l'initiative demande 18 semaines de congé familial pour chacun des deux parents – de façon égalitaire et non transmissible. Pour les ménages aux bas revenus, une indemnité financière pouvant aller jusqu'à 100 pourcent est prévue afin que personne ne soit contraint de renoncer au congé familial pour des raisons financières.

L'initiative a été lancée par une alliance large entre Travail Suisse, l'organisation faïtière de transfair, alliance F, les Vert-e-s, le parti Vert'libéral ainsi que Le Centre Femmes. De nombreuses autres organisations soutiennent l'initiative.

Un regard au-delà des frontières

En comparaison européenne, la Suisse est clairement à la traîne. Elle se classe au 30^e rang sur 32 pays en termes de nombre de jours de congé parental rémunérés. Seuls l'Irlande et Chypre font pire. Alors qu'en Scandinavie ou en Allemagne, les parents bénéficient parfois d'un congé familial de plus d'un an, il n'est que de 14 semaines pour les mères et de deux petites semaines pour les pères dans notre pays. Ce retard affaiblit l'égalité et rend la Suisse moins attractive en tant que lieu de travail. Il y a du retard à rattraper !

transfair dit Oui – pour de bonnes raisons

En tant que syndicat, transfair en est convaincu : les personnes qui travaillent méritent des conditions cadres équitables, tant au travail qu'à la maison. L'initiative sur le congé familial apporte plus d'égalité non seulement sur le papier, mais aussi dans la vie quotidienne : elle soulage les familles, renforce les deux parents et donne aux pères la possibilité d'être présents dès le début, et pas seulement pendant deux semaines.

Trois avantages essentiels pour les salarié-e-s

- **Des chances équitables pour toutes et tous :** l'égalité en matière de congé parental réduit le risque que les femmes soient défavorisées dans l'accès à l'emploi ou à la promotion. Les employeurs savent que les deux parents peuvent prendre un congé parental, ce qui crée une situation d'égalité.
- **Concilier famille et travail :** les premiers mois avec un enfant sont déterminants. L'initiative donne aux deux parents la liberté de prendre ce temps sans subir de pression financière.
- **Renforcer la santé et la cohésion :** une répartition équitable des tâches liées à la garde des enfants a un effet positif sur le bien-être des parents et des enfants. Le risque d'épuisement ou de dépression post-partum diminue également. Cela facilite la reprise du travail.

Le congé familial fait sens, aussi sur le plan économique

Certaines voix critiques craignent des coûts élevés. Oui, le congé parental a un coût. Mais l'investissement – qui est d'ailleurs financé par les cotisations salariales – en vaut la peine. Une étude de l'institut de recherche Ecoplan montre que cette initiative stimule l'économie. Davantage de mères reprennent plus rapidement le travail et occupent des postes à un taux d'occupation plus important. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'atténue et l'État profite d'une augmentation des recettes fiscales et des cotisations sociales. L'investissement est amorti après environ 20 ans. Le congé familial est donc aussi judicieux sur le plan économique.

Attirer de la main-d'œuvre jeune et qualifiée

L'initiative envoie un signal clair : la Suisse prend les familles au sérieux. Les entreprises qui favorisent la conciliation entre travail et vie familiale sont plus attractives pour la main-d'œuvre qualifiée, en particulier pour les jeunes générations qui accordent une grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. À l'heure des changements démographiques, une politique familiale moderne n'est plus un luxe, mais une nécessité stratégique.

Appel à nos membres : soutenez l'initiative

L'initiative pour un congé familial est un engagement en faveur de l'équité, du progrès et d'une société moderne. C'est pourquoi transfair appelle ses membres à soutenir l'initiative sur le congé familial ! Pour une Suisse où famille et travail ne sont plus incompatibles.

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique, et Sarah Hadorn, spécialiste en communication

Utilise la feuille de signatures ci-jointe et contribue à la collecte. Chaque signature compte.



« Une politique familiale progressiste est garante d'une société prospère. L'introduction du congé familial bénéficiera à l'ensemble de la population, milieux économiques compris. »



Robert Métrailler, 65 ans, père de quatre enfants, grand-père, ancien responsable de la branche ICT chez transfair, retraité et membre du Conseil municipal de Sierre

« Un congé familial équilibré permet d'aboutir à une véritable égalité et de concilier travail et vie privée. Pour des salariés motivés et des familles épanouies à long terme ! »



Brenno Arcara, 23 ans, célibataire, responsable Centre voyageurs CFF en stage

Tu hésites encore ? Tu trouveras ici des arguments complémentaires



”

Lumi Alimi, 38 ans, célibataire, spécialiste gestion foncière dans l'exploitation ferroviaire CFF



« Je souhaite élever mes enfants dans un environnement marqué par la cohésion et l'entraide, afin que personne ne se sente seul. »

« Les nourrissons, c'est exigeant. Les proches ne peuvent souvent pas apporter leur soutien, car ils sont eux-mêmes très sollicités. L'implication des deux partenaires est d'autant plus importante. »



”

Dario Marty, 40 ans, deux enfants, chimiste à l'Institut Paul Scherrer

« Je sais à quel point les premières semaines sont importantes – pour la mère, le père et l'enfant. Les parents devraient pouvoir s'habituer à leur nouvelle vie de famille et profiter pleinement de ces moments, sans pression. »



”

Anne-Marie Squaratti, 61 ans, mère de trois enfants, quatre fois grand-mère, conductrice chez CarPostal

Des PME compétitives

L'introduction d'un congé familial régi par l'État ne profite pas seulement aux salarié-e-s suisses, elle aide également les PME. « Actuellement, seules les grandes entreprises situées dans les villes peuvent se permettre des programmes parentaux attractifs », explique Philippe Kühni, entrepreneur argovien. « Les PME rurales ne peuvent pas rivaliser, c'est pourquoi je soutiens l'initiative pour un congé familial. »

Les trois principaux arguments de l'entrepreneur Philippe Kühni

1. « Beaucoup de gens sont de toute façon attirés par la ville. Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou une meilleure sécurité sociale dans les centres urbains accélèrent cette évolution. Mais les emplois dans les branches moins rentables des zones rurales doivent continuer d'exister ! Pour cela, les PME rurales ont besoin de conditions de travail compétitives – un congé familial régi par la loi va exactement dans ce sens. »
2. « Les PME rurales doivent pouvoir continuer à trouver du personnel qualifié. Sans conditions-cadres favorables à la famille, notamment en ce qui concerne le congé paternité actuellement très maigre, cela deviendra extrêmement difficile à terme. »
3. « Nous avons en Suisse des femmes extrêmement bien formées. Mais après la naissance d'un enfant, beaucoup d'entre elles ne reprennent le travail qu'à temps partiel, voire pas du tout. L'initiative pour un congé familial inverse cette tendance : puisque le congé familial doit être pris en grande partie en alternance, le père assume davantage de responsabilités. Les familles organisent ensemble et à l'avance la garde des enfants, ce qui permet à la mère de rester plus facilement dans la vie active. »

Philippe Kühni est directeur de l'entreprise énergétique Heatconnect à Zufikon et membre du comité d'initiative sur le congé familial.





« transfair a déjà beaucoup réalisé »

Tanja Brülisauer, ancienne directrice de transfair, évoque ses 15 ans au sein du syndicat.

Tanja Brülisauer a dirigé transfair de 2009 à 2024. Dans cet entretien, elle parle des événements les plus marquants, des moments difficiles, et elle explique pourquoi, selon elle, transfair restera indispensable à l'avenir. Un grand merci pour tout, Tanja !

Tanja, en 2023, tu as subi un terrible coup du sort qui t'a amenée à quitter la direction de transfair. Veux-tu nous en dire plus ?

J'ai été victime d'un grave accident vasculaire cérébral. J'ai subi un affaiblissement du côté gauche de mon corps – je pouvais

à peine percevoir les objets et les mouvements à ma gauche – et j'ai dû réapprendre à parler à un rythme normal. C'était une période très difficile. Mais heureusement, je suis aujourd'hui en bonne santé.

Nous en sommes très heureux. Revenons ensemble sur les 15 dernières années, durant lesquelles tu as été la tête et le cœur de transfair. Quels ont été tes expériences les plus marquantes ?

L'une des choses les plus formidables auxquelles j'ai pu participer dès le début a été l'initiative sur le congé paternité.

La récolte de signatures a été très motivante, car tout le monde a signé : les mères, les hommes célibataires, les banquiers, les artisans.

Quels ont été les moments difficiles ?

Les finances ont constitué un défi permanent. Il était d'autant plus important, mais aussi parfois éreintant, de se battre pour recruter de nouveaux membres. Ce qui m'a souvent pesé, c'était la concurrence entre syndicats. Je n'ai jamais compris pourquoi on se mettait des bâtons dans les roues au lieu de tirer à la même corde.



également accordé à mon personnel un important droit de regard. Cela n'a toutefois pas toujours été facile.

du nombre de bureaux de poste, qui a déjà coûté de nombreux emplois. transfair est là pour accompagner les personnes concer-

“

**Mon style de management ?
J'ai accordé à mon personnel beaucoup
de responsabilités et un important
droit de regard.**

”

Pourquoi ?

Dans un syndicat où les discussions sont nombreuses en raison de son organisation démocratique, il faut parfois mettre un terme aux débats. Pour moi, une chose a toujours été claire : une fois qu'une décision est prise, il n'y a plus de discussion à avoir, du moins dans l'immédiat. J'ai souvent dû m'imposer, mais toujours pour de bonnes raisons. Car je suis convaincue que ne prendre aucune décision est pire que d'en prendre une mauvaise. Celle-ci peut être corrigée et on peut en tirer des leçons.

nées, trouver des solutions équitables et leur offrir de nouvelles perspectives.

Pour finir, encore une question personnelle : que vas-tu faire après transfair ?

Après mon AVC, j'ai dû me réorienter et je suis actuellement à la recherche d'un emploi. Je ne sais donc pas encore exactement ce que je vais faire. Ce qui me plairait beaucoup, ce serait d'allouer de l'argent pour une fois, par exemple pour une fondation, au lieu de budgéter littéralement chaque crayon. Mais je suis également ouverte à d'autres opportunités.

Dans tous les cas, cela t'a réussi. Quels ont été les plus grands succès de transfair au cours des 15 dernières années ?

D'une part, nous avons obtenu beaucoup sur le plan politique, par exemple avec notre engagement en faveur de l'initiative sur le congé paternité. Après avoir accepté la contre-proposition du Parlement fin 2019, nous avons combattu avec succès le référendum contre celle-ci en 2020. La contre-proposition a été acceptée la même année. D'autre part, nous avons régulièrement réussi à obtenir des améliorations dans les conventions collectives de travail (CCT), comme des congés parentaux allant au-delà des dispositions légales minimales, ou le droit à la déconnexion durant le temps libre.

Texte: Sarah Hadorn,
spécialiste en communication

Quelle a été l'évolution de transfair durant ton mandat ?

Nous avons surtout recruté davantage de personnel dans les régions. Il est essentiel pour un syndicat d'être proche de ses membres. Nous avons aussi professionnalisé le marketing et la communication. Je suis particulièrement ravie que transfair dispose désormais d'une spécialiste des réseaux sociaux. Le recrutement de jeunes membres est vital pour transfair.

Quel style de management t'a permis de mettre transfair sur la bonne voie ?

J'ai donné beaucoup de responsabilités aux collaborateurs et collaboratrices, en leur accordant les compétences nécessaires. Car si quelqu'un est responsable d'un projet mais ne peut prendre aucune décision, cela est non seulement frustrant pour la personne concernée, mais aussi inefficace. J'ai

Est-ce que transfair a encore sa raison d'être à l'avenir ?

Absolument. Grâce à son engagement en faveur du service public, transfair garantit à l'ensemble de la population de Suisse l'accès aux TP, aux services postaux ou à la fibre optique. Je suis économiste et je sais que sans cet accès égalitaire, le fossé entre riches et pauvres se creuse. Bien sûr, dans certains cas la suppression de structures établies – actuellement surtout en raison de la numérisation – ne peut être évitée. L'exemple le plus récent et le plus émotionnel est certainement la réduction



Issue favorable au feuilleton salarial

Salaires 2025 chez Poste CH, PostFinance, CarPostal et IMS : l'engagement de transfair a porté ses fruits.

La Poste et ses partenaires sociaux n'étant pas parvenus à s'entendre, les négociations salariales 2025 ont été soumises à la conciliation. En avril, la décision est enfin tombée : les salaires de la Poste et de PostFinance augmenteront de 1,6 pourcent, ce qui constitue un succès pour transfair et le personnel de la Poste. CarPostal et IMS ont repris ce résultat.

Le 11 avril 2025, enfin, les salaires 2025 à la Poste étaient fixés. Les négociations salariales régulières entre transfair, syndicom et la Poste/PostFinance n'ayant abouti à aucun accord fin 2024, une commission de conciliation indépendante a tranché. Résultat : les masses salariales de la Poste et de PostFinance augmenteront de 1,6 pourcent en 2025. Ce chiffre n'est que légèrement inférieur à la dernière revendication formulée par transfair lors des négociations ordinaires.

Le syndicat est satisfait. Toutefois, nous estimons que la conciliation aurait pu être évitée. Un effort minime de la part de la Poste aurait suffi à atteindre un résultat sans conciliation dès fin 2024. Pour le personnel, l'attente avant de connaître la décision salariale était inutilement longue.

Les augmentations salariales dans le détail

Concrètement, Poste CH et PostFinance accordent à leur personnel soumis aux conventions collectives de travail (CCT) pour 2025

- 0,7 pourcent pour des augmentations générales (p.ex. compensation du renchérissement),

- 0,5 pourcent pour des augmentations individuelles (p.ex. pour une bonne performance)
- et 0,4 pourcent pour des augmentations structurelles (montant fixe selon nouvelle CCT).

À cela s'ajoute un montant unique de 400 francs pour un taux d'activité à plein temps, déjà versé par la Poste en janvier. Au total, les mesures salariales s'élèvent à près de 2,1 pourcent.

Bandes salariales et salaires minimaux augmentés

Les bandes salariales dans les CCT Poste CH et PostFinance sont également relevées de 1,6 pourcent. Parallèlement, le salaire minimum augmente de 871 francs pour atteindre 55 288 francs par an.

Les mesures salariales entrent en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2025 et seront versées la première fois avec le salaire de juin 2025. Les bandes salariales ont été relevées avant cette date.

Allègement sensible pour les bas salaires

L'ensemble du personnel soumis à une CCT, entré chez Poste CH ou PostFinance avant le 1^{er} janvier 2025 et étant au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée non résilié, a droit aux mesures salariales générales et individuelles. Les personnes qui prendront leur retraite en 2025 en profiteront également. Dans l'ensemble, transfair a réussi à réduire considérablement les critères d'exclusion : en 2025, davantage de collaborateurs et collaboratrices bénéficieront des mesures salariales.

Les augmentations salariales structurelles sont nouvelles et s'appliquent, conformément à la CCT 2025, aux personnes dont le salaire s'élève à moins de 60 pourcent de leur bande salariale. Cette année, ce sont donc les employé-e-s aux salaires les plus bas qui profitent le plus des mesures salariales, et ce sera également le cas à l'avenir.



Vers la vidéo explicative sur les mesures salariales structurelles

- Le personnel de nettoyage d'entretien reçoit un versement unique de 265 francs pour un plein temps, en lieu et place d'une augmentation individuelle de 0,5 pourcent. Grâce à transfair, les petits taux d'occupation reçoivent au minimum 30 francs.
- Le salaire minimum par échelon de fonction a été relevé de 1,1 pourcent : il augmente de 522 francs en 2025 et s'élève désormais à 47 945 francs par an.

Texte: Kerstin Büchel,
responsable branche Poste/Logistique

Résultats CarPostal et IMS

Chez CarPostal également, les salaires 2025 augmentent de 1,6 pourcent. La filiale de la Poste et les syndicats ont repris le résultat du groupe dans leurs négociations. Les augmentations salariales s'appliquent également au personnel d'entrepreneurs CarPostal.

Chez Immobilier Management et Services SA (IMS) aussi, les parties aux négociations se sont largement appuyées sur les résultats salariaux obtenus au sein de leur maison mère. Seules différences :

Save the date – Congrès de branche 2025

Prends d'ores et déjà note de la date du congrès de branche de cette année, à Stans : le 12 septembre 2025. Sa devise: vers les sommets! Horaire : de 9h30 à 16h15 environ. La manifestation est ouverte à tous les membres actifs et retraités de la branche Poste/Logistique de transfair ainsi qu'aux collaborateurs et collaboratrices du syndicat.



Inscription

Investir de manière plus détendue avec nos Solutions de placement.



Profitez de notre compétence de longue date en matière de placements. Choisissez parmi quatre stratégies de placement durables et profitez des opportunités de rendement plus élevé pour votre patrimoine. cler.ch/placements

* Vous avez droit à la prime pendant deux ans à compter de l'ouverture de la Solution de placement et d'un investissement de 10'000 CHF. Vous obtenez une prime de 10% sur les versements supplémentaires, au maximum 500 CHF par an. La prime est investie automatiquement dans votre Solution de placement. cler.ch/transfair

Les indications concernant la Solution de placement revêtent uniquement une visée publicitaire. La Solution de placement Banque Cler constitue un fonds stratégique avec divers compartiments. Pour le prospectus et les Documents d'Informations Clés, nous renvoyons à cler.ch

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

Clap de fin pour notime

La Poste veut fermer son service de livraison express – 600 emplois menacés.

La Poste met fin à son service de livraison rapide notime. D'ici fin septembre, 600 emplois seront supprimés, soit 143 équivalents temps plein. transfair exige des mesures sociales complètes pour les personnes concernées.

Le géant jaune ferme son service de livraison rapide notime à la fin septembre 2025. Environ 600 personnes sont menacées de licenciement, soit 143 équivalents temps plein. Quelque 550 coursières et coursiers rémunérés à l'heure sont concernés, ainsi que 39 membres du personnel payé au mois. Les partenaires sociaux négocient actuellement des mesures d'atténuation dans le cadre d'une procédure de consultation.

transfair demande un soutien concret pour toutes les personnes concernées :

- Le transfert vers d'autres divisions du groupe

- L'accès au marché interne de l'emploi
- Un fonds de formation continue pour des reconversions et des réorientations

Fermeture entraînée par des pertes

La raison de cette fermeture : notime était dans le rouge. La situation a été aggravée par la perte d'un important client de la région bernoise. transfair voit cette fermeture d'un œil critique. La Poste n'avait racheté l'entreprise qu'en 2021, afin de s'établir sur le marché de la livraison le jour même. Au lieu d'investir dans des optimisations, elle abandonne un potentiel marché d'avenir.

Texte: Aidan Uebelmann, chargé du partenariat social notime

Le printemps des CCT

Plusieurs CCT de la branche Poste/Logistique renouvelés.

Le printemps 2025 a été celui des conditions de travail dans la branche Poste/Logistique : transfair a pu améliorer ou prolonger plusieurs conventions collectives de travail (CCT). La nouvelle CCT Poste CH, la CCT la plus importante au sein du groupe Poste, a marqué le départ.

Le 1^{er} janvier 2025, les nouvelles conventions collectives de travail (CCT) Poste CH et PostFinance sont entrées en vigueur, apportant au personnel de nombreuses améliorations. Au printemps, transfair a ensuite travaillé d'arrache-pied pour étendre ces améliorations à d'autres CCT du groupe. Avec succès : chez CarPostal et IMS, nous avons obtenu – sous réserve de l'accord de toutes les instances compétentes avant la clôture de la rédaction – des suppléments plus élevés pour le travail du soir, de nuit, de piquet et du dimanche.

Nouveaux progrès pour le personnel chez IMS et CarPostal

IMS et CarPostal accordent désormais dix jours fériés, au lieu de neuf auparavant. Les régions de rémunération passent de

quatre à deux – pour un système salarial simplifié et plus équitable. Et la prime de fidélité augmente de 1500 à 1650 francs.

Chez IMS et chez CarPostal, transfair a même obtenu des améliorations allant au-delà des CCT Poste CH et PostFinance : les indemnités pour les frais de déplacement et de repas ont été adaptées au renchérissement. Chez IMS, l'indemnité de repas forfaitaire pour le personnel du service extérieur passe enfin de 250 à 300 francs par mois.

Chez Poste CH et PostFinance, des négociations similaires n'ont à ce jour pas abouti. transfair reste mobilisé.

Prolongation CCT SPS

En dehors du groupe Poste, transfair se réjouit de la prolongation de la CCT SPS jusqu'à fin 2026. Elle apporte à SPS stabilité et sécurité dans une période mouvementée. L'entreprise a récemment nommé un nouveau CEO.

Texte: Diego Frieden, responsable suppléant branche Poste/Logistique



UN MAÎTRE SELLIER EN RECHERCHE D'INSPIRATION

L'artisanat d'art suisse rencontre la perfection allemande: Jan Prescha, maître sellier, visite la MANUFAKTUR de Mercedes-Benz à Sindelfingen et découvre de près l'art de la personnalisation.

L'œil aguerri de Jan Prescha relève le moindre détail à l'intérieur de la Classe S de Mercedes-Benz. Dans l'air flottent de subtils effluves de cuir. Une atmosphère tout à fait familière pour le maître sellier de 26 ans, du fait de son quotidien professionnel. «Un chef-d'œuvre», juge-t-il. Pour vivre la création de cette œuvre de près, il se dirige vers Sindelfingen – le berceau de la MANUFAKTUR, le programme de personnalisation de Mercedes-Benz.

L'artisanat d'art rencontre la haute technologie

Ici, la technologie de pointe côtoie l'artisanat d'art traditionnel. Habillage en cuir, couture, broderie ou assemblage: des détails les plus fins aux pièces les plus imposantes de l'équipement intérieur, tout est réalisé au millimètre près. Chaque geste est précis, chaque étape est parfaitement cadencée et réfléchie.

Jan Prescha travaille dans l'entreprise familiale Prescha & Sohn AG près de Bâle. Fin 2026, il suivra les traces de son père et perpétuera la tradition familiale. Fin 2026, Jan Prescha suivra les traces de son père et perpétuera la tradition familiale. «D'ici-là, je voudrais absorber autant de connaissances que possible.» D'où sa présence à la MANUFAKTUR. Animé par un intérêt sincère, il échange avec les collaborateurs et pose des questions.

Il discute notamment avec Pero Lacic. Depuis 25 ans, celui-ci met sa dextérité au service des véhicules à l'étoile. «Chaque volant devient une pièce unique grâce au travail de mes mains», dit M. Lacic avec fierté. Une fois fini, c'est une source de satisfaction. «Selon le volant, il faut compter entre quatre et huit heures de travail», explique le collaborateur de Mercedes-Benz.

L'amour du détail: la sellerie d'art sous sa plus belle forme

M. Prescha et les collaborateurs de la MANUFAKTUR partagent cet amour du savoir-faire. Il partage avec eux l'enthousiasme de créer des choses très spéciales. «Chaque cliente et chaque client apporte un souhait précis pour lequel il faut trouver une solution personnalisée.»

Sur le chemin du retour, Jan Prescha se réjouit déjà de mettre en œuvre l'inspiration qu'il a puisée à Sindelfingen au sein de sa propre entreprise – un atelier qui, depuis des générations, incarne singularité et qualité, tout comme le fait la MANUFAKTUR de Mercedes-Benz.

Pour en savoir plus sur l'univers fascinant de Mercedes-Benz:

www.mercedes-benz.ch/online-magazin

« Il faut dire les choses comme elles sont »

Entretien avec Brigitta Rudolf, membre du comité de branche ICT transfair.



Au sein de transfair, le comité de branche ICT défend les intérêts de nos membres dans le domaine ICT. Mais qui sont les personnes qui composent cet organe ? Nous vous les présentons dans une série d'entretiens. Aujourd'hui, nous mettons Brigitta Rudolf à l'honneur. Elle nous dévoile les évolutions actuelles qui la préoccupent en tant que représentante du personnel, et ses objectifs avec transfair.

Brigitta, quelle est la première chose que tu fais le matin ?

Je fais systématiquement de l'exercice. Quinze minutes consacrées aux épaules, au dos et au ventre me permettent de rester souple, de prévenir les maux de dos et d'être en forme toute la journée.

En forme pour quoi ?

J'aime passer mon temps libre sur le lac des Quatre-Cantons, voyager, cuisiner et chanter. Je travaille chez Swisscom depuis 46 ans, actuellement en tant que Business Owner dans le domaine Service Excellence & Development pour le marché des clients

privés. Je suis également présidente de la représentation du personnel du secteur clients privés depuis 2010.

Ton engagement pour transfair est donc tout naturel.

Absolument. Il me tient à cœur de m'engager pour le bien-être des collaboratrices et collaborateurs de la branche ICT. Ils sont actuellement confrontés à différentes évolutions qui me préoccupent beaucoup.

À quelles évolutions penses-tu ?

Les besoins des clients deviennent de plus en plus complexes, tout comme les tâches des employé-e-s. Les exigences à leur égard ne cessent d'augmenter. À cela s'ajoutent les changements permanents liés à des objectifs économiques ambitieux, à la pression constante pour réduire les coûts, mais aussi aux nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle (IA). Le monde du travail tel que nous le connaissons aujourd'hui, avec ses modèles de collaboration, ses horaires et ses durées de travail, est en pleine mutation. Mais ce n'est pas tout.

Quels autres sujets d'actualité sont également à l'ordre du jour pour toi en tant que représentante du personnel ?

Par exemple, la protection des données, la protection de la personnalité et la cybersécurité. Compte tenu de la situation politique actuelle et de la présence écrasante des géants de la technologie, il faut accorder beaucoup plus d'importance à ces questions. Tous ces thèmes sont source de stress, d'angoisses, de surmenage et finalement d'absences pour cause de maladie chez le personnel. C'est là que nous intervenons en tant que syndicat : nous devons

dire les choses telles qu'elles sont et exiger des améliorations pour le personnel.

Y a-t-il une préoccupation de nos membres qui te tient particulièrement à cœur ?

Un comportement peu collégial ou la peur de perdre son emploi peuvent également être source de pression pour le personnel. Il incombe aux cadres d'instaurer un climat de sécurité psychologique. transfair insiste sans relâche sur ce point, notamment chez Swisscom.

Pour finir, une question personnelle : as-tu une devise ?

Hâte-toi lentement !

Texte: Marika Schaeren, responsable de branche ICT

Assemblée de branche ICT : save the date !

Cette année, l'assemblée de branche ICT aura lieu le 23 octobre 2025 au Stellwerk à Berne. Nous allons éclairer le thème de la **sécurité** sous différents angles. Le format quant à lui est nouveau : pour la partie qui n'est pas spécifiquement liée à la branche, nous nous associons à la branche Administration publique.

Inscription



Améliorer tes conditions de travail

Aide-nous à améliorer tes conditions de travail chez Swisscom et participe à notre enquête

Le monde du travail va connaître des changements fondamentaux dans les années à venir. Il en va de même pour les conditions de travail, qui doivent être prises en compte dans la nouvelle convention collective de travail (CCT) Swisscom. Mais tes besoins sont également au cœur des négociations CCT. Fais-nous part de tes attentes et participe à notre sondage !

L'actuelle convention collective de travail (CCT) Swisscom est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026. Bien qu'elle soit progressiste, transfair souhaite la développer et l'adapter aux nouvelles réalités. Cela vaut en particulier pour l'influence de l'intelligence artificielle (IA) sur le monde du travail. Ces évolutions ont également des répercussions sur les conditions de travail qui devront être réglées dans la nouvelle CCT à partir de 2027.

À toi de jouer

Mais quels sont les besoins des collaborateurs et collaboratrices de Swisscom en matière de conditions de travail ? Nous souhaitons bien sûr tenir compte de tes souhaits ! C'est pourquoi

transfair lance une enquête auprès de l'ensemble du personnel soumis à la CCT. Les résultats constitueront une base importante pour les négociations de la nouvelle CCT à partir de 2027.

À toi de jouer – tes conditions de travail sont en jeu ! Toutes les réponses ainsi que les éventuels échanges avec transfair seront traités de manière confidentielle. Notre personnel est soumis au secret professionnel. Nous te remercions d'avance pour ta participation et tirons au sort deux Hotel-cards parmi les participants. Voici le lien vers le sondage : www.findmind.ch/c/CCT-Swisscom-2027

Texte: Marika Schaeren,
responsable branche ICT



Participer à l'enquête

Administration publique

Matthias Humbel
Responsable de branche
Administration publique



Évaluations du personnel de la Confédération : commentaire

Top en haut, flop en bas ? Pas du tout !

Qui sont les meilleurs collaborateurs de l'administration fédérale ? Si l'on se réfère aux évaluations du personnel et aux primes de performance, **la réponse semble claire** : les meilleurs collaborateurs de la Confédération sont des hommes occupant des fonctions élevées.

Ainsi, près d'un tiers des employés des **classes salariales les plus élevées** (24 à 38) perçoivent une prime de performance. Dans les classes salariales 1 à 17, ce n'est même pas un cinquième. Il en va de même pour l'évaluation du personnel : dans les classes salariales 24 à 38, près de 23 pourcent du personnel obtiennent la meilleure note, soit 4. Dans les **classes salariales les plus basses**, ils sont à peine plus de 13 pourcent. Dans le même temps, plus de 20 pourcent des **hommes** obtiennent la meilleure note, toutes classes salariales confondues. Chez les **femmes**, cette proportion est d'environ 16 pourcent.

Les cadres masculins seraient-ils donc les meilleurs collaborateurs ? Ou est-ce qu'à l'inverse, une bonne évaluation dépendrait de la hiérarchie ou du sexe ? Le second postulat ne semble pas trop aberrant. L'administration fédérale ferait bien de se pencher sur la question.



PUBLICA : succès électoral

transfair a réussi à défendre ses sièges lors des élections à la Commission de la caisse de PUBLICA.

Le 12 mai 2025, les délégués de PUBLICA ont élu la représentation du personnel au sein de la Commission de la caisse. transfair a pu défendre ses sièges et sera désormais représenté au sein de l'organe suprême de la caisse de pension par Valentin Lager et Laura Zilio. Dans un entretien, tous les deux révèlent leurs engagements concrets tandis que Petra Maurer revient sur ses 15 années passées au sein de la Commission de la caisse.

Grâce à l'élection de Valentin Lager (sortant) et de Laura Zilio (nouvelle),

transfair continue durant les années à venir à bénéficier d'une double représentation forte au sein de la Commission de la caisse de PUBLICA, l'organe suprême de la caisse fédérale de pension. transfair se réjouit de cette élection et félicite chaleureusement les deux élus !

Petra Maurer quant à elle ne s'est pas représentée. Après 15 ans à la Commission de la caisse, elle cède sa place. transfair la remercie pour son engagement sans faille et son dévouement en faveur des intérêts des personnes assurées.

Petra, 15 ans au sein de la Commission de la caisse – qu'est-ce qui t'a fait tenir si longtemps ?

La diversité des thèmes abordés, la responsabilité stratégique envers les 110 000 personnes assurées et bénéficiaires de rentes, ainsi que la collaboration au sein d'une équipe bien rodée. C'était à la fois de la responsabilité, du dialogue et un apprentissage continu. Mon activité au sein du comité d'audit – que j'ai présidé à la fin – a été particulièrement enrichissante, car elle m'a permis d'approfondir mes connaissances des processus, de la gestion des risques et de la conception des principes actuariels.



Valentin, fort de tes années d'expérience au sein de la Commission de la caisse : quels sont les principaux enjeux auxquels PUBLICA est confrontée ?

Un des principaux défis consiste à revoir la stratégie de placement. Ces dernières années, PUBLICA n'est pas parvenue à rémunérer de manière adéquate le capital des assurés actifs par de bons résultats de placement. Nous avons donc une marge de progression. Globalement, PUBLICA doit réussir à améliorer durablement son taux de couverture au cours des prochaines années. Je m'engage à y contribuer.

Où vois-tu un potentiel d'amélioration dans la représentation du personnel de la Commission de la caisse ?

Il est important que la représentation du personnel s'exprime d'une seule voix au sein de la Commission de la caisse. Cela nécessite une coordination permanente. Nous le faisons déjà très bien et nous devons continuer ainsi. Mais nous devons également nous coordonner avec les employeurs afin de trouver les meilleures solutions. Enfin, nous souhaitons également intensifier la collaboration avec l'assemblée des délégués. Des discussions sont en cours à ce sujet.

Texte: Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique

Quel a été ton plus grand défi ?

Dans un contexte en constante évolution – avec des taux d'intérêt bas, la pression des réformes au sein du personnel fédéral, des attentes élevées en matière de rendement et l'exigence de durabilité –, il a fallu trouver le juste équilibre entre ce qui est réalisable aujourd'hui et ce qui sera encore viable demain : un objectif de performance stable pour toutes les générations.

Que conseillerais-tu à Laura ?

Se créer un bon réseau, échanger, poser des questions critiques, prendre position. Pour les personnes assurées, tu es plus qu'une simple « voix » : tu fais partie d'un tout. Et cela compte.

Laura, qu'est-ce qui t'a motivée à accepter ce mandat ?

Le deuxième pilier me passionne : il nous concerne tous et a un impact considérable sur notre avenir. Je souhaite prendre mes responsabilités, m'engager pour la communauté

des assurés et participer activement à son organisation. Je suis particulièrement motivée par l'idée d'apporter le point de vue de la jeune génération et de m'investir en faveur de solutions durables et équitables, comme une répartition juste des rendements entre les personnes actives et retraitées. Il me tient à cœur de défendre les intérêts de l'ensemble des assurés, y compris ceux et celles qui sont encore loin de la retraite.

En tant que membre de la Commission de la caisse, pour quels autres thèmes souhaites-tu t'engager ?

Pour une caisse de pension qui agit de manière responsable, transparente et tournée vers l'avenir, par exemple avec une stratégie de placement qui tient compte de critères écologiques, sociaux et éthiques. Mais une gestion de fortune professionnelle ainsi que des règles équitables et compréhensibles par tous les assurés sont également au cœur de mes préoccupations.

À propos des personnes



Petra Maurer (54 ans) est économiste d'entreprise ES et habite à Oberhofen, au bord du lac de Thoue.



Laura Zilio vient de Bâle, elle travaille comme juriste au SECO et a 35 ans.



Valentin Lager (55 ans) travaille au SECO comme responsable formations AC et vit à Köniz.



Marché du rail : ouverture contrôlée

Les entreprises ferroviaires étrangères doivent respecter les conditions de travail et les salaires suisses.

La Suisse prévoit d'ouvrir son marché ferroviaire international aux entreprises européennes. Mi-mai, le Conseil fédéral a pris connaissance du projet de directive de l'Office fédéral des transports (OFT). La directive garantirait des salaires et des conditions de travail suisses sur les tronçons suisses des liaisons ferroviaires internationales. Chez transair, le scepticisme initial fait place à une approbation prudente.

La Suisse prévoit d'ouvrir le marché du transport ferroviaire international. À l'avenir, des entreprises ferroviaires européennes pourront proposer de façon indépendante des liaisons à destination de la Suisse. Au début des négociations sur les nouveaux accords bilatéraux avec l'UE, transair s'était clairement opposé à cette ouverture du marché, estimant que le risque de dumping salarial était trop grand. Mais il apparaît désormais que la direction prise est la bonne. L'Office fédéral des transports (OFT) et les syndicats ont élaboré une directive qui est en cours de finalisation. Elle définit les conditions de travail que les compagnies de TP étrangères devront respecter. Le projet final sera prêt d'ici à l'été 2025, puis il sera soumis à la consultation avant d'entrer en vigueur avec le paquet Suisse-UE.

Des salaires suisses pour tout le monde

Les entreprises ferroviaires étrangères ont besoin d'une concession ou d'une autorisation fédérale pour effectuer des courses de façon indépendante en Suisse. La directive définit les conditions qu'elles doivent remplir : la loi suisse sur la durée du travail s'applique obligatoirement à tous les tronçons suisses. Des salaires détaillés, conformes aux usages de la branche, ont en outre été fixés en collaboration avec les

syndicats. Ils s'inspirent de la convention collective de travail (CCT) des CFF et tiennent compte des années d'expérience pour différentes catégories professionnelles. Les normes suisses s'appliquent également aux vacances, aux prestations sociales et aux frais. La directive fixe des modalités de contrôle claires : toute violation des règles entraîne des sanctions. Les syndicats restent impliqués dans la surveillance, par exemple dans le cadre d'un monitoring. Notre implication dans les contrôles directs sur site n'est pas encore claire.

Le réseau ferroviaire suisse reste protégé

Une chose est déjà certaine : l'horaire cadencé suisse et le trafic de marchandises ont la priorité. Les compagnies de TP étrangères n'obtiennent que des sillons résiduels, c'est-à-dire des créneaux horaires encore disponibles après la planification de l'horaire des trains suisses. Quiconque fait monter ou descendre des passagers en Suisse doit adopter notre système tarifaire et accepter l'abonnement général (AG) et le demi-tarif. Les coopérations existantes et nouvelles entre les CFF et des partenaires étrangers resteront possibles.

Bilan intermédiaire positif

Les mesures de protection prévues permettront une « ouverture contrôlée » du transport ferroviaire international de voyageurs. transair se montre positif, mais avec de la retenue, vis-à-vis des mesures de protection. Notre évaluation finale suivra dès que la directive définitive sera disponible.

Texte: Bruno Zeller, responsable de
branche Transports publics

Donner plus de poids aux TP urbains

Les TP urbains ont besoin d'une visibilité politique, au même titre que le transport grandes lignes.

Les transports publics urbains restent sous-représentés sur le plan politique par rapport au transport grandes lignes, malgré leur importance croissante. Les échanges entre transfair et « Graz Linien » en mai montrent que les réseaux de transport urbains sont confrontés à plusieurs défis. Il faut leur donner plus de poids au niveau politique.

Les TP urbains sont un facteur central pour une mobilité moderne et durable en Suisse. À Zurich, par exemple, les transports publics zurichois (VBZ) transportent quotidiennement 860 000 passagers. Mais dans les organes de branche, à l'Office fédéral des transports et à la Commission de la loi sur la durée du travail, les transports urbains restent dans l'ombre du transport grandes lignes. Pourtant, les systèmes urbains sont non seulement performants, mais aussi très complexes. transfair, et en particulier la section VBZ Züri Linie, estiment que les TP urbains méritent qu'on leur accorde davantage d'attention.

Les discussions sur le financement des infrastructures, la sécurité, les conditions de travail et le stress ne doivent pas se limiter au transport grandes lignes. Le personnel roulant des transports urbains fournit lui aussi un travail très exigeant, souvent dans des conditions difficiles : horaires très serrés, pratiquement pas le temps d'aller aux toilettes aux terminus, mais des pauses de plusieurs heures, ce qui se traduit par des journées de travail pouvant aller jusqu'à 13 heures et un repos nocturne court.

Problèmes similaires à Graz et Zurich

Les situations de stress ne constituent toutefois pas un défi propre au personnel roulant à Zurich, comme l'a montré un récent échange entre transfair et « Graz Linien » lors d'une manifestation organisée par la Communauté d'intérêts des syndicats européens de transport.

Les TP de Graz sont confrontés à des problèmes similaires. Dans cette ville du sud-est de l'Autriche, on observe également une éviction croissante des transports publics au profit des vélos et des zones de rencontre. Cette combinaison augmente la complexité de la gestion du trafic et rend la conduite encore plus difficile.

Conclusion : l'égalité, maintenant

Les TP urbains sont plus qu'un simple moyen de transport local – ils sont d'importance systémique. Il faut :

- une attention politique équivalente à celle portée au transport grandes lignes ;
- de meilleures conditions-cadre financières et légales ;
- une meilleure protection et valorisation du personnel roulant.

C'est la seule manière de garantir l'avenir des TP dans les villes.

Texte: Nadine Trudel,
secrétaire régionale



CFF : priorité à la sécurité

La protection du personnel TP est renforcée – transfair soutient les mesures.

Les CFF lancent un vaste programme de sécurité. Si les voyageurs se sentent globalement en sécurité dans les TP, le personnel est toutefois victime de violences et d'agressions. L'objectif du programme : réduire les violences à l'encontre du personnel des TP et garantir aux voyageurs un niveau de sécurité élevé. transfair réclame depuis des années une meilleure protection du personnel et salue ces mesures.

transfair soutient le nouveau programme de sécurité des CFF. Nous demandons depuis longtemps une meilleure protection du personnel des TP. Il est essentiel de renforcer la présence de la police des transports (TPO). Jusqu'à présent, les fonds nécessaires à la mise en place de mesures de protection faisaient souvent défaut. Les CFF discutent enfin du financement avec l'Office fédéral des transports (OFT) et les cantons.

Le programme poursuit trois objectifs principaux :

- Les voyageurs continuent de se sentir en sécurité.
- Les actes de violence à l'encontre du personnel des TP sont réduits à moyen terme.

- Le personnel bénéficie d'une meilleure protection.

Surveillance, présence et prévention accrues

Concrètement, le groupe mise sur différents instruments : les trains plus anciens seront équipés de caméras supplémentaires, les nouveaux trains d'une transmission vidéo en direct. Le centre de contrôle vidéo sera renforcé et les équipes d'assistance clientèle seront augmentées en fonction des besoins. De plus, des formations à la sécurité renforceront les compétences du personnel et des campagnes sensibiliseront le public. En cas d'urgence, une fiche d'information sur la manière de déposer plainte facilitera la tâche des cadres.

transfair reste mobilisé

Les CFF informent les syndicats sur le programme et les impliquent. transfair reste disposé à s'engager politiquement sur le thème de la sécurité.

Texte: Bruno Zeller, responsable
branche Transports publics

Pour finir

Le lendemain du 23 avril 2018

Je me souviens très bien du 23 avril 2018. Ce jour a changé ma vie : je suis devenu papa. J'étais déjà beau-père de trois merveilleux garçons. Mais avec notre fille Clara, venue au monde ce matin-là, j'ai pu vivre ma paternité depuis le début.

Je me souviens encore qu'au terme de cette journée, j'étais lessivé. Et je me suis dit : « Comment serait le premier jour d'après, si je devais retourner au travail ? Par chance, ce n'a pas été mon cas. Il n'y avait alors à cette époque encore aucun congé paternité dans la loi. Mon employeur m'a accordé 20 jours sur sa propre décision. Et j'ai ainsi pu vivre avec intensité les premières semaines de la vie de Clara avec elle.

Certes j'étais papa depuis le moment où j'ai su que nous attendions un enfant. Mais c'est d'abord durant mon congé paternité que j'ai appris à devenir papa. J'ai eu du temps pour m'initier à m'occuper d'un nouveau-né et pour soutenir mon épouse Cornélia. Et de plus, nos enfants ont pu comprendre eux aussi de façon très marquante dans cette période initiale intensive, que le travail à la maison n'est pas réservé qu'aux femmes.

Plus de sept ans ont passé depuis, et notre seconde fille Zoya en a cinq. Aujourd'hui, les pères en Suisse bénéficient du congé paternité de deux semaines. C'est un acquis important, mais nous n'avons de loin pas terminé notre travail. La prochaine étape est un congé parental égalitaire. Pour davantage d'égalité, pour des familles plus épanouies et unies, et pour une société plus forte et humaine.

Diego Frieden

Responsable suppléant branche Poste/Logistique





Questions critiques au CF Rösti

Le conseiller fédéral Albert Rösti a ouvert l'assemblée 2025 des délégués de transfair.

Fin mai a eu lieu l'assemblée 2025 des délégués de transfair. Elle a été ouverte par un invité de marque, le conseiller fédéral Albert Rösti. Ce dernier a évoqué des dossiers d'actualité dans les branches de transfair et répondu à des questions critiques.

L'Aar coule paisiblement sous les fenêtres de Cinématte. À l'intérieur du restaurant et cinéma en revanche, la tension est palpable. Le conseiller fédéral Albert Rösti entre sur scène. « Je me réjouis d'être ici, sachant que le partenariat social revêt une importance capitale en Suisse. » C'est ainsi que le chef du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) a ouvert l'assemblée des délégués 2025 de transfair.

Ouverture du marché et fusion en bonne voie

Rösti se montre également positif lorsqu'il aborde certains dossiers actuels dans les branches de transfair. Ainsi, de bonnes mesures ont été prises pour éviter que l'ouverture du transport ferroviaire international ait des conséquences négatives pour le personnel. Sous la pression de transfair, l'Office fédéral des transports élabore actuellement une directive à ce sujet. Selon cette directive, les prestataires étrangers devront respecter les normes locales en matière de travail et de salaire pour obtenir une concession en cas d'acceptation des accords bilatéraux III.

Rösti estime également que la fusion entre Swisscom et Vodafone Italia est en bonne voie : « Les premiers chiffres correspondent au business plan. » Le Conseil fédéral accompagne toutefois le processus d'un œil critique et a défini un cadre pour le cas où Vodafone devrait être vendu.

Défis pour la Poste, le transport de marchandises et l'administration

Le conseiller fédéral se montre moins optimiste en ce qui concerne la Poste. En raison du recul du volume de lettres et de paiements, il s'agit selon lui de « l'un des dossiers les plus difficiles ».

Le ministre des transports voit également des problèmes dans le domaine du transport de marchandises : certes, la nouvelle loi sur le transport de marchandises contribue à atténuer les déficits des CFF, mais les actuelles suppressions d'emplois chez CFF Cargo sont « regrettables ».

Le conseiller fédéral veut conclure lorsque la présidente de transfair, Greta Gysin, l'interrompt : « Nous avons encore une quatrième branche ! » Il aurait délibérément omis d'aborder « l'éléphant dans la pièce », à savoir le programme d'austérité extrême de la Confédération qui touche durement le personnel de l'administration publique, déclare Rösti sur le ton de l'humour. Pour être honnête, l'administration fédérale est la seule branche de transfair qui ne soit pas gérée stratégiquement par le DETEC. M. Rösti fait malgré tout un commentaire : l'objectif est de respecter le frein à l'endettement et, malheureusement, le personnel fédéral n'est pas seulement un facteur de performance, mais aussi un « poste de charges ».

Des questions critiques sur le programme d'austérité et sur Swisscom

transfair ne laisse évidemment pas passer cela sans réagir. Nos responsables de branche profitent de l'occasion pour

poser des questions critiques au conseiller fédéral. Voici un extrait de la session de questions-réponses :

Matthias Humbel, responsable de branche Administration publique : *Le nouveau système salarial de la Confédération a été introduit sans négociation avec les partenaires sociaux. Et en ce qui concerne le programme d'allègement budgétaire, nous constatons peu de volonté de la part de l'Office fédéral du personnel (OFPER) d'impliquer les syndicats. La discussion avec les partenaires sociaux se déroule-t-elle vraiment sur un pied d'égalité ?*

Conseiller fédéral Röstli (en substance) : *C'est en tout cas ce que j'entends de l'OFPER. Et vous pouvez vous targuer d'avoir obtenu des résultats pour le personnel grâce à votre intervention concernant l'assainissement budgétaire.*

Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics : *Nos membres qui travaillent dans le fret ferroviaire vivent actuellement une situation difficile. Quelles sont leurs perspectives ?*

Conseiller fédéral Röstli (en substance) : *Nous voulons résoudre la situation dès l'année prochaine grâce à une convention de prestations avec les CFF. Outre des subventions, il faut des augmentations de prix et des réductions de coûts.*

Kerstin Büchel, responsable de branche Poste/Logistique : *Quelles sont les réflexions du Conseil fédéral concernant l'avenir de la Poste, notamment de RéseauPostal ?*

Conseiller fédéral Röstli (en substance) : *Le Conseil fédéral souhaite que les services postaux soient assurés tant qu'ils sont demandés. Une distribution du courrier trois fois par semaine n'est pas*

une solution viable pour nous. Mais s'il existe des services qui ne sont plus demandés, nous ne pouvons pas éviter de réduire les coûts, par exemple en ce qui concerne les offices de poste.

Marika Schaeren, responsable de branche ICT : *Que pensez-vous du fait que Swisscom délocalise des emplois à l'étranger ? Êtes-vous conscient que des infrastructures critiques sont de plus en plus exploitées depuis l'étranger et que des informations sensibles y sont transférées, ce qui est contraire aux dispositions légales en vigueur en Suisse ?*

Conseiller fédéral Röstli (en substance) : *Nous sommes conscients que des délocalisations à l'étranger ont lieu, c'est en effet une question de coûts. Tant que les exigences réglementaires sont respectées, nous n'intervenons pas dans les activités opérationnelles de Swisscom. Et nous n'avons pas connaissance de non-respect des exigences réglementaires. Si tel était le cas, le Conseil fédéral devrait clairement en discuter avec Swisscom.*

Cela pourrait encore durer longtemps, car transfair aurait encore quelques questions critiques à poser au conseiller fédéral Röstli. Mais le temps presse pour passer à la partie statutaire de l'assemblée des délégués. Celle-ci se déroule paisiblement, comme le courant de l'Aar.

Texte : Sarah Hadorn, spécialiste en communication



Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2025

Prochaines parutions :

N° 3 le 22 septembre ;
délai d'insertion : 7 août 2025

N° 4 le 8 décembre ;
délai d'insertion : 22 octobre 2025

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresausflug 2025

Montag, 1. September 2025

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Deutschland. Besammlung um 8.00 Uhr Basel Gartenstrasse (Busterminal). ID oder Reisepass nicht vergessen. Auch Euro sollten im Portemonnaie sein. Es geht Richtung Bärenthal, Titisee, Glottertal. Ca. um 17.00 sind wir zurück. Anmeldung bis 23. August 2025

Infos und Anmeldung:

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

ICT

Assemblée de branche 2025

Jeudi, 23 octobre 2025

Stellwerk Bern, de 10h00 à 16h00

Cette année, l'assemblée de branche ICT aura lieu le 23 octobre 2025 au Stellwerk à Berne. Nous allons éclairer le thème de la **sécurité** sous différents angles. Le format quant à lui est nouveau : pour la partie qui n'est pas spécifiquement liée à la branche, nous nous associons à la branche Administration publique.



Inscription



Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung St. Jakob – Reinach BL Montag, 7. Juli 2025

Treffpunkt St. Jakob bei der Haltestelle Tram Nr. 14 um 13.50 Uhr. Von dort laufen wir in ca. 70 Min. nach Reinach (BL) ins Restaurant Wacker. Bei dieser Gelegenheit feiert Toni Dubach seinen 90. Geburtstag! Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 11 bis Reinacherhof und laufen zum Restaurant um 15.20 Uhr. Ende der Veranstaltung ist ca. 17.00 Uhr.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 67,
M 079 711 67 18, hugowicki@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rheinfeldens Augarten - Kaiseraugst Montag, 4. August 2025

Wir besammeln uns um 13.00 Uhr im Bahnhof SBB Basel und fahren mit der S1 um 13.20 Uhr nach Rheinfeldens Augarten. Von dort aus laufen wir 1 Stunde nach Kaiseraugst, Rest. Bahnhofli. Nichtwanderer fahren mit der S 1 ab Bahnhof SBB Basel, Gleis 1 um 14.20 Uhr nach Kaiseraugst und gehen direkt zum Restaurant beim Bahnhof. Ende der Veranstaltung ist ca. 17.00.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Poste/Logistique

Congrès de branche 2025 Vendredi, 12 septembre 2025

Stans, de 10h00 à 16h00

La devise du congrès de branche Poste/Logistique de cette année : **vers les sommets** ! La manifestation est ouverte à tous les membres actifs et retraités de la branche Poste/Logistique de transfair ainsi qu'aux collaborateurs et collaboratrices du syndicat.



Inscription



Administration publique

Assemblée de branche 2025 Jeudi, 23 octobre 2025

Stellwerk Bern, Berne, de 10h00 à 16h00

Tu apprendras les dernières actualités de l'administration fédérale, du domaine des EPF et de l'administration décentralisée. Et nous mettrons l'accent sur le thème de la **sécurité**. Pour la première fois, nous nous associons à la branche ICT pour cette partie de l'assemblée.



Inscription



Transports publics

Assemblée de branche 2025 Jeudi, 13 novembre 2025

Cinéma Rex, Thounne, de 10h00 à 16h00

Le congrès annuel de la branche Transports publics se penchera sur le thème du **développement de la mobilité**. Nous inviterons à cette occasion des personnalités compétentes issues de la branche. L'invitation/inscription te parviendra ultérieurement par une newsletter.



Nouvelles arrivées chez transfair

transfair souhaite la bienvenue à deux nouveaux membres dans son équipe : depuis le 1^{er} mai 2025, **Bisera Mitrevski** renforce le département Communication en tant que spécialiste des réseaux sociaux. Cette Bernoise d'adoption travaille à 40 pourcent pour transfair et prend en charge la gestion des réseaux sociaux.

Patrick Biner a également pris ses fonctions le 1^{er} mai en tant que secrétaire régional pour la région Centre. Grâce à ses nombreuses années d'activité au sein du Matterhorn Gotthard Bahn, il a une parfaite connaissance des transports publics. Il est en outre membre de transfair depuis douze ans. Bienvenue chez nous, Bisera et Patrick. Nous nous réjouissons de cette collaboration.

Commission des retraités transfair Recherche d'un nouveau président/ d'une nouvelle présidente

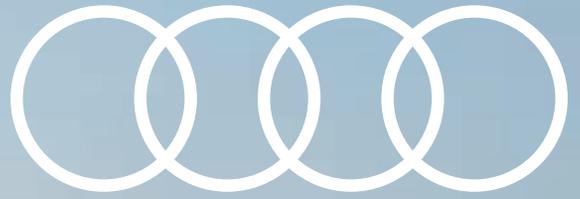
Cher membre, retraité-e des branches Transports publics et Administration publique,

Le changement nous touche tous : il nous met au défi, nous ouvre des perspectives et nous fait avancer. C'est pourquoi j'ai une grande demande à te faire : le 9 avril 2025, j'ai démissionné de mes fonctions lors de notre congrès à Goldau pour des raisons de santé. Mon âge (je suis né en 1944) commence également à se faire sentir. Le comité directeur est donc à la recherche d'un nouveau président ou d'une nouvelle présidente ainsi que d'une personne pour la suppléance. N'hésite pas à te manifester rapidement.

Laisse-toi inspirer par ma demande. Car, comme je l'ai dit plus haut, tout changement nous fait avancer. Merci d'avance pour ton intérêt. Nous nous ferons un plaisir de te renseigner.

Manuel Murer, directeur transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14,
M 079 794 23 18, manuel.murer@transfair.ch ou
Walter Schmid, ancien président, Rossbergstrasse 37, 6410 Goldau,
T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch

Un grand merci à tous les membres retraités
Walter Schmid, Goldau



Prenez place dans Audi Business Class

En tant que transfair, chez Audi, vous bénéficiez de conditions spéciales sur de nombreux modèles.

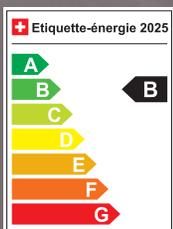
Audi Q4 e-tron Attraction dès CHF 409.-/mois

avantage prix de 17,3% pour transfair inclus

Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction

Prix brut	62 350.-
3,3% bonus Premium	- 2050.-
11% MemberPlus*	- 6850.-
3% Remise spéciale transfair limitée jusqu'à fin juin 2025	- 1870.-
Votre prix spécial	51 580.-
Votre avantage prix	10 770.-
Taux d'intérêt annuel du leasing	1,99%
Mensualité de leasing	409.-

D'autres offres
attrayantes pour
membres de transfair



Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction, 285 ch, 17,2 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. B. Offre de leasing: calculs de prix selon le tableau ci-dessus, premier versement de CHF 12 895.-, 48 mois, 10 000 km par an, taux annuel effectif du leasing de 2,01%, hors assurance casco complète obligatoire. Modèle présenté: Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction, 285 ch, 17,5 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, cat. A., extérieur S line, violet Aurora Métallisé, jantes Audi Sport, Aero rotor à 5 bras, noir, finition brillante, 8,5 J | 9,0 J x 21, pneus 235/45 | 255/40 R21, feux Matrix LED, châssis sport, prix catalogue CHF 68 970.-, bonus Premium CHF 2270.-, remise MemberPlus CHF 7580.-, rabais spécial transfair de 3% CHF 2060.-, prix d'achat au comptant 57 060.-, premier versement CHF 14 265.-. Mensualité de leasing CHF 449.-/mois L'octroi d'un crédit est interdit s'il entraîne le surendettement du consommateur. Financement par AMAG Leasing SA. Cette offre est valable pour les contrats de vente conclus jusqu'au 30.6.2025 ou jusqu'à révocation, sous réserve de modifications. Valable pour tous les véhicules importés par AMAG Import SA. Recommandation de prix sans engagement de l'importateur AMAG Import SA. *MemberPlus: l'offre est uniquement valable pour les membres de la transfair.

